PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

RAPPORT DU CANADA

sur la mise en oeuvre des dispositions des articles 6 à 9 du Pacte

Août 1980

La préparation du présent rapport a débuté en 1977 et elle a suivi un long processus de consultations entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

Quoique certaines données aient été mises à jour tout au long de sa préparation, le document reflète généralement la situation qui prévalait au Canada pendant la période au cours de laquelle les renseignements furent recueillis, soit en 1978 principalement. Depuis ce temps, certains programmes dont il est fait mention dans le rapport ont été modifiés ou remplacés. De même, certains textes de loi ont été modifiés et de nouvelles lois ont été adoptées.

Il aurait été impossible de mettre à jour tous les renseignements contenus dans le rapport sans en retarder plus longuement la production. Le but du rapport étant de décrire la situation générale au Canada et les principales mesures qui y ont été adoptées et qui donnent effet aux dispositions des articles 6 à 9 du Pacte, le document demeure valable même si certains aspects ne sont plus à jour.

TABLE DES MATIÈRES

		PAGES
Première partie:	Introduction générale	1-7
Deuxième partie:	Mesures adoptées par le gouvernement fédéral et par les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon	7-121
Introduction		7-13
Gouvernement fédéral		13-99
1. Général		13-66
Article 6:	Droit au travail	14-43
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables.....	43-53
Article 8:	Droits syndicaux	53-56
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	56-66
2. Fonction Publique du Canada		66-97
Article 6:	Droit au travail	68-81
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables.....	81-91
Article 8:	Droits syndicaux	91-95
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	95-97
3. Mise en oeuvre des articles 6 à 9 au sein des Forces canadiennes		98-99
Territoires.....		100-121
1. Territoires du Nord-Ouest		101-113
Article 6:	Droit au travail	101-106
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables.....	106-108
Article 8:	Droits syndicaux	108-109
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	109-111
2. Territoire du Yukon		111-121
Article 6:	Droit au travail	111-114
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	114-118
Article 8:	Droits syndicaux	118
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	119-121

		PAGES
Troisième partie:	Mesures adoptées par les provinces ..	122-444
1.	Alberta	122-156
Article 6:	Droit au travail	122-130
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	130-142
Article 8:	Droits syndicaux	142-146
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	146-156
2.	Colombie-Britannique	157-198
Article 6:	Droit au travail	157-169
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	169-185
Article 8:	Droits syndicaux	185-187
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	187-198
3.	Île-du-Prince-Édouard	199-222
Article 6:	Droit au travail	199-206
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	206-213
Article 8:	Droits syndicaux	214-217
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	217-222
4.	Manitoba	223-241
Article 6:	Droit au travail	223-224
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	224-235
Article 8:	Droits syndicaux	235-237
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	237-241
5.	Nouveau-Brunswick	242-261
Article 6:	Droit au travail	242-244
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	244-251
Article 8:	Droits syndicaux	251-255
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	255-261
6.	Nouvelle-Écosse	262-284
Article 6:	Droit au travail	263-269
Article 7:	Droit à des conditions de travail justes et favorables	269-277
Article 8:	Droits syndicaux	277-281
Article 9:	Droit à la sécurité sociale	282-284

		PAGES
7.	Ontario	285-334
	Article 6: Droit au travail	291-298
	Article 7: Droit à des conditions de travail justes et favorables	298-309
	Article 8: Droits syndicaux	309-314
	Article 9: Droit à la sécurité sociale	314-328
8.	Québec	335-392
	Article 6: Droit au travail	337-338
	Article 7: Droit à des conditions de travail justes et favorables	339-342
	Article 8: Droits syndicaux	342-345
	Article 9: Droit à la sécurité sociale	345-392
9.	Saskatchewan	393-437
	Article 6: Droit au travail	395-407
	Article 7: Droit à des conditions de travail justes et favorables	407-417
	Article 8: Droits syndicaux	417-419
	Article 9: Droit à la sécurité sociale	419-437
10.	Terre-Neuve et Labrador	438-444
	Article 6: Droit au travail	438-440
	Article 7: Droit à des conditions de travail justes et favorables	440-442
	Article 8: Droits syndicaux	442-444
	Article 9: Droit à la sécurité sociale	444
Appendices:	.....	445-476
1.	Statistiques	445-459
2.	Pacte international relatif au droits économiques, sociaux et culturels	460-470
3.	Directives générales pour la rédactions des rapports concernant les articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	471-476

PREMIÈRE PARTIE: INTRODUCTION GÉNÉRALE

A. Notes historiques

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale des Nations Unies le 16 décembre 1966, en même temps que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et en même temps que le Protocole facultatif se rapportant à ce dernier Pacte.

Le Canada a adhéré aux deux Pactes et au Protocole facultatif le 19 mai 1976 et, selon les termes de ces instruments, ceux-ci sont entrés en vigueur pour le Canada trois mois après, soit le 19 août 1976. Les deux Pactes et le Protocole étaient entrés en vigueur sur le plan international quelques mois auparavant.

Avant de déposer les instruments d'adhésion du Canada à ces instruments, le gouvernement fédéral avait obtenu l'accord de toutes les provinces de la confédération canadienne, lesquelles se sont engagées à adopter les mesures qui s'avèreraient nécessaires à la mise en oeuvre des Pactes dans les domaines relevant de leur juridiction.

Au cours d'une conférence fédérale-provinciale sur les droits de la personne tenue en décembre 1975, le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces se sont mis d'accord sur des modalités et mécanismes pour la mise en oeuvre de ces instruments et ils ont créé un comité permanent fédéral-provincial des fonctionnaires chargés des droits de la personne. Ce comité se réunit deux fois par année et il examine en particulier les questions portant sur la mise en oeuvre des deux Pactes. Cet organisme s'est avéré un instrument de liaison et d'échange fort utile entre le gouvernement fédéral et les provinces dans la mise en oeuvre des Pactes.

Au sein du gouvernement fédéral un Comité interministériel sur les droits de la personne, mis sur pied en 1975, examine de façon régulière les questions relatives à la mise en oeuvre des Pactes. Dans plusieurs provinces des organismes officiels exercent un rôle de ce genre.

B. Le système constitutionnel canadien

Le Canada est un état fédératif qui comprend dix provinces, l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve ainsi que deux territoires, les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Yukon.

Au sein de la Confédération canadienne, les pouvoirs gouvernementaux sont exercés par le gouvernement fédéral, par les gouvernements des provinces et, par suite d'une délégation de pouvoirs faite par le Parlement, par les gouvernements territoriaux.

En ce qui concerne les Articles 6, 7 et 8 du Pacte, chaque niveau de gouvernement, chacun dans les domaines relevant de sa juridiction, possède la compétence requise pour y donner suite. Pour la plupart des travailleurs, les droits reconnus dans ces Articles seront protégés par le droit provincial. En effet, en droit constitutionnel canadien, tel qu'interprété par les tribunaux, ce sont les provinces qui, en règle générale, ont juridiction en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail et les relations industrielles (Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867, art. 92(13) (Propriété et droits civils)). Le Parlement fédéral a aussi juridiction dans ces domaines. Cette compétence est cependant limitée aux secteurs d'activité relevant de sa compétence en vertu de l'article 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, tels la fonction publique fédérale, les banques, les entreprises reliant une province à une autre ou s'étendant au-delà des limites d'une province, les entreprises de transport ou de communication interprovinciales, les ouvrages déclarés être à l'avantage du Canada ou de deux ou plusieurs provinces, ou les entreprises qui ne tombent pas sous la juridiction du gouvernement fédéral et des provinces en vertu de leurs compétences énumérées.

En ce qui concerne le droit à la sécurité sociale que reconnaît l'Article 9 du Pacte, l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867 n'attribue le domaine de l'assistance sociale ni aux provinces ni au gouvernement fédéral. Dans l'ensemble, cependant, l'assistance sociale est considérée comme relevant de la compétence des provinces, vu leur juridiction expresse et exclusive sur "les hôpitaux, asiles, institutions et hospices de charité dans la province", (art. 92(7)), "la propriété et les droits civils dans la province" (art. 92(13)), les institutions municipales dans la province (art. 92(8)) et "généralement, toutes les matières d'une nature purement locale ou privée dans la province" (art. 92(16)). D'autre part, le Parlement canadien possède aussi dans ce domaine une certaine juridiction. En effet l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867 lui confère une compétence exclusive en matière de "l'assurance-chômage" (art. 91(2A)). Il lui permet aussi de "légiférer sur les pensions de vieillesse et prestations additionnelles, y compris des prestations aux survivants et aux invalides sans égard à leur âge", sauf qu'"aucune loi ainsi édictée ne doit porter atteinte à l'application de quelque loi présente ou future d'une législature provinciale en ces matières" (art. 94A).

Il convient enfin de noter que seul le Parlement fédéral peut voter des lois intéressant les Indiens en leur qualité d'Indiens ou encore se rapportant aux terres qui leur sont réservées (paragraphe 91(24) de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, 1867).

Se prononçant dans une cause provenant de la province de Québec, en 1939, la Cour suprême du Canada a statué que le terme Indien englobait, en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, les Inuit (esquimaux). Il semble que ces pouvoirs aient été confiés au Parlement fédéral de manière que tous les autochtones et territoires autochtones du pays fassent l'objet d'une politique uniforme et qu'ils soient protégés dans toute la mesure du possible.

Sur le plan interne, le droit international conventionnel ne fait pas automatiquement partie de l'ordre juridique interne canadien. L'introduction des dispositions d'un traité en droit interne peut se faire soit en adoptant une loi donnant force de loi à ce traité, soit en modifiant le droit interne de façon à le rendre conforme au traité si ceci s'avère nécessaire. La mise en application d'un traité dont les dispositions relèvent de l'un, de l'autre ou à la fois des deux ordres de gouvernement, requiert l'intervention du Parlement canadien, des législatures provinciales et, à moins que le Parlement n'en décide autrement, des assemblées législatives territoriales pour les parties du traité relevant de la compétence de chacun.

Bien qu'au Canada tous les gouvernements aient pris l'engagement de donner suite aux dispositions du Pacte, aucun gouvernement n'a décidé, jusqu'à maintenant, d'incorporer comme telles dans sa législation les dispositions du Pacte qui relèvent de sa compétence. Pour faire face à ses obligations, chaque gouvernement s'est cependant engagé à modifier son droit interne de façon à le rendre conforme au Pacte, si après examen ceci s'avère nécessaire. Il doit être noté que la plupart des droits reconnus aux articles 6 à 9 du Pacte sont déjà protégés au Canada. Avant même l'entrée en vigueur du Pacte pour le Canada, les deux ordres de gouvernement avaient, chacun dans les domaines de sa juridiction, séparément ou en coopération entre eux, adopté des mesures de mise en oeuvre des dispositions de ces articles et de protection de ces droits.

C. Contenu du rapport

Le présent rapport porte sur la mise en oeuvre des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels conformément aux dispositions des articles 16 et 17 de ce Pacte et selon le programme adopté par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies. Les directives générales adoptées par le Conseil et soumises par le Secrétaire général en juin 1977 ont servi de base à la préparation du rapport.

Le rapport contient trois parties principales: l'introduction générale, qui contient quelques notes historiques, des remarques sur le systeme constitutionnel canadien, des notes sur le contenu du rapport et des notes sur d'autres rapports soumis à l'Organisation des Nations Unies.

La deuxième partie traite de l'application des articles 6 à 9 dans les domaines de juridiction fédérale. Elle est divisée en deux sections principales. La première traite des mesures adoptées par le gouvernement fédéral (à l'exclusion des mesures adoptées par les Territoires); cette section est divisée en deux parties, la première traitant des mesures adoptées par le gouvernement fédéral tandis que la seconde traite de l'application de ces articles dans la Fonction publique fédérale. La seconde section traite des deux territoires nordiques, les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Yukon. À la différence des provinces, auxquelles l'Acte de l'Amérique du Nord britannique a assigné des champs de responsabilité bien précis, les Territoires sont la création du Parlement du Canada qui leur a accordé des responsabilités semblables à celles des provinces. La principale exception est le droit de regard sur les ressources naturelles (à l'exception du gibier) qui revient au gouvernement fédéral. Il y a donc dans la partie du rapport consacrée au gouvernement fédéral une partie distincte traitant des mesures spécifiques aux Territoires.

Une troisième partie porte sur la mise en oeuvre du Pacte dans les provinces avec un chapitre pour chaque province. L'accord intervenu entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces en 1975 prévoyait qu'une province qui le désirait pourrait préparer ses propres rapports sur la mise en oeuvre des Pactes dans les domaines de sa juridiction. En ce qui concerne le présent rapport, sept provinces se sont prévalues de cette prérogative, et les rapports concernant les trois autres provinces ont été préparés par le gouvernement fédéral en consultation étroite avec ces provinces et sur la base des informations fournies par elles. Au début de chaque chapitre une note en bas de page indiquera la source du rapport.

Les directives générales soumises par le Secrétaire général exigent des statistiques sur divers sujets. Il existe au Canada un bureau central de la statistique chargé de recueillir, d'analyser et de publier des renseignements statistiques sur les conditions et les activités commerciales, industrielles, financières, sociales, économiques et générales des Canadiens. Cet organisme s'appelle Statistique Canada. Il a pour mandat de créer un système intégré de statistiques économiques et sociales portant sur l'ensemble du pays et chacune des provinces, et d'encourager les efforts en ce sens. La création d'un bureau central de la statistique remonte à une loi de 1918; c'est la Loi sur la statistique de 1971 qui régit les termes du mandat actuel de

Statistique Canada. Certaines statistiques figurent aux endroits appropriés et un appendice au rapport contient des tableaux sur les principales statistiques.

Les directives générales fournies par le Secrétaire général indiquent qu'il serait bon que: "le texte des principaux règlements, lois, conventions collectives et arrêts des tribunaux mentionnés dans le rapport y soit annexé". Les principaux textes de loi et autres documents traités dans ce rapport sont transmis au Secrétaire général comme documents de référence, sous couvert séparé.

D. Rapports présentés dans le cadre d'autres instruments de l'Organisation des Nations Unies

Le troisième paragraphe de l'article 17 du Pacte stipule ce qui suit:

> "Dans le cas où des renseignements à ce sujet ont déjà été adressés à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée par un État partie au Pacte, il ne sera pas nécessaire de reproduire lesdits renseignements et une référence précise à ces renseignements suffira."

Le Canada a présenté régulièrement des rapports à l'Organisation des Nations Unies aux termes de divers traités et en réponse à d'autres demandes de l'Organisation.

a) Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Le Canada a présenté en avril 1979 le rapport exigé par l'article 40 de ce Pacte.

b) Conventions de l'Organisation internationale du Travail

Le Canada a ratifié plusieurs conventions de l'Organisation internationale du Travail qui se rapportent dans une plus ou moins grande mesure aux articles faisant l'objet de ce rapport.

En 1964 le Canada a ratifié la Convention nº 111 (Discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958) qui semble avoir quelques rapports avec le paragraphe 2 de l'article 2.

Relativement à l'article 6, le Canada a ratifié les conventions suivantes: Convention nº 88 (Service de l'emploi, 1948) en 1950; Convention nº 105 (Abolition du travail forcé, 1957) en 1959; Convention nº 122 (Politique de l'emploi, 1964) en 1966.

Relativement aux articles 3 et 7 (clause a), en 1972 le Canada a ratifié la Convention nº 100 (Égalité de rémunération, 1951) et, en 1935, la Convention nº 26 (Méthodes de fixation des salaires minima, 1928).

Relativement à l'article 7 (clause d), concernant le repos et les heures de travail, le Canada a ratifié, en 1935, la Convention nº 14 (Repos hebdomadaire (industrie), 1921) et la Convention nº 1 (durée de travail (industrie), 1919).

Relativement à l'article 8, en 1972, le Canada a ratifié la Convention nº 87 (Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948).

Comme l'exige l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le gouvernement du Canada a présenté à l'O.I.T. des rapports biennaux sur les mesures prises pour mettre à exécution les conventions susmentionnées. Ces rapports touchent toutes les compétences canadiennes. En 1977, le Canada a également présenté un rapport sur la Recommandation nº 123 de l'O.I.T. (Emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965).

Il doit être noté qu'en mai 1978, le Canada a dénoncé la Convention 45 (Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories) qu'il avait ratifiée en 1966. Cette dénonciation a pris effet le 19 mai 1979. En la faisant, le gouvernement fédéral a donné l'explication suivante:

> "Le Gouvernement du Canada n'ignore pas que, lors de son adoption, la Convention 45 visait à empêcher l'exploitation des travailleuses et qu'elle était considérée comme une mesure de progrès social. Toutefois, les diverses instances du Canada estiment aujourd'hui que la Convention limite l'accès de la femme à l'emploi, en contradiction avec le principe d'égalité de traitement et de chances entre les travailleurs masculins et féminins, question à laquelle le Gouvernement du Canada attache une grande importance."

c) <u>Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale</u>

Le Canada a ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale le 14 octobre 1970. Conformément à l'article 9 de cette Convention, le Canada a présenté un premier rapport sur cette Convention un an après son entrée en vigueur pour le Canada. Depuis, quatre rapports biennaux ont été présentés. Ces rapports décrivent principalement la promulgation de mesures législatives contre la discrimination par les provinces et par le gouvernement

fédéral, l'établissement d'organismes de surveillance et la mise sur pied de nombreux programmes positifs en faveur des minorités raciales ou ethniques défavorisées.

d) Contribution à l'Annuaire des droits de l'homme des Nations Unies

Il convient de mentionner que le Canada a contribué de façon régulière à l'Annuaire. Bon nombre des mesures signalées dans les rapports récents du Canada se rapportent aux domaines visés aux articles 6 à 9 du Pacte.

DEUXIÈME PARTIE: MESURES ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET PAR LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET DU YUKON

INTRODUCTION

1) Commentaires sur les articles 1-5

Au terme des Directives générales présentées par le Secrétaire général pour la rédaction des rapports, les États parties sont priés, dans leur rapport sur les droits énoncés aux articles 6 à 9, de prêter attention aux questions visées par les articles 1 à 5 des première et deuxième parties du Pacte. Cela sera fait lors de l'examen détaillé des mesures qui mettent à exécution les dispositions contenues aux articles 6 à 9. La présente introduction offre cependant quelques observations sur les mesures d'ordre général qui, jusqu'à un certain point, peuvent s'appliquer à tous les quatre articles.

> "1) Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, tel qu'il est reconnu à l'article premier du Pacte;"

Le gouvernement fédéral souscrit aux principes énoncés à cet article.

> "2) Mesures prises... pour assurer l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9 sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation...(paragraphe 2 de l'article 2);"

Le parlement et le gouvernement du Canada ont depuis très longtemps reconnu et considéré comme essentiel et crucial, tant sur le plan intérieur qu'international, le principe de l'existence des droits et des libertés fondamentales de la personne, y compris le droit de chaque individu de vivre dans la société sans être en butte à diverses formes de discrimination.

En 1960, le Parlement du Canada adoptait la Déclaration canadienne des droits (Loi ayant pour objets la reconnaissance et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, adoptée et sanctionnée le 10 août 1960). L'article 1 de la Déclaration des droits stipule ce qui suit:

> "Il est par les présentes reconnu et déclaré que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ci-après énoncés ont existé et continueront à exister pour tout individu au Canada quels que soient sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe:
>
> a) le droit de l'individu à la vie, à la liberté, à la sécurité de la personne ainsi qu'à la jouissance de ses biens, et le droit de ne s'en voir privé que par l'application régulière de la loi;
>
> b) le droit de l'individu à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi;
>
> c) la liberté de religion;
>
> d) la liberté de parole;
>
> e) la liberté de réunion et d'association, et
>
> f) la liberté de la presse."

La Loi canadienne sur les droits de la personne, adoptée en 1977, accorde une plus grande reconnaissance légale à certains de ces droits en établissant pour la première fois un ensemble complet de règles interdisant la discrimination au niveau fédéral.

En proposant l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le gouvernement du Canada voulait énoncer la législation en vigueur au Canada relativement à la discrimination de la façon la plus simple et la plus directe possible, rendre cette législation aussi complète et efficace que possible, rassembler tous les règlements existant à ce sujet en une seule loi et confier son application à un seul organisme indépendant, la Commission canadienne des droits de la personne.

Conformément à ces objectifs, la nouvelle loi étend les dispositions existantes à la protection contre les pratiques discriminatoires dans le domaine de l'emploi et étend aussi la protection aux services, installations et moyens d'hébergement qui entrent dans le champ de compétence du Parlement du Canada. Ceci s'applique aux services, installations et moyens d'hébergement fournis par les

banques, les sociétés de chemin de fer et les lignes aériennes, ainsi que par les agences et ministères du gouvernement fédéral.

Selon les termes de la Loi:

> "tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, de leurs handicaps physiques;" alinéa 2a).

Comme l'exige la Loi canadienne sur les droits de la personne, une Commission canadienne des droits de la personne a été constituée, composée d'un président, d'un vice-président et de six autres membres, nommés par le gouverneur en conseil. La Commission a le pouvoir d'appliquer la Loi et d'exercer de nombreuses fonctions en vue d'en promouvoir les principes.

La Loi canadienne sur les droits de la personne assure, par l'intermédiaire de la Commission canadienne des droits de la personne, protection et recours contre les actes de discrimination. La Partie III de la Loi explique de quelle façon sont traitées les plaintes reçues par la Commission.

Les individus ou groupes d'individus ayant des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire peuvent déposer une plainte devant la Commission (Paragraphe 32(1)).

La Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas ou elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire (Paragraphe 32(3)).

La Commission peut désigner une personne chargée d'enquêter sur une plainte (Paragraphe 35(1)).

L'article 37 prévoit que la Commission peut nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte.

La Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, constituer un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte.

Si un tribunal comprend moins de trois membres, sa décision pourra faire l'objet d'un appel auprès d'un tribunal d'appel constitué par la Commission.

L'article 43 de la Loi prévoit que les ordonnances rendues par un tribunal ou par un tribunal d'appel peuvent être exécutées comme celles de la Cour fédérale du Canada.

Toute personne qui ne se conforme pas aux dispositions du règlement d'une plainte, qui entrave l'action d'un enquêteur ou d'un tribunal, qui procède à des réductions de salaire pour mettre fin à la discrimination, ou qui se livre à des menaces, de l'intimidation ou de la discrimination à l'endroit de l'individu qui dépose une plainte, témoigne ou participe au dépôt d'une plainte, au procès ou aux autres procédures prévues par la Loi, est coupable d'une infraction. L'amende, si l'accusé est un employeur, une association patronale ou une association d'employés, peut aller jusqu'à un maximum de 50 000$. Dans tous les autres cas, l'amende peut aller jusqu'à 5 000$.

Sur le plan international, depuis 1950 en particulier, le Canada contribue à l'aide au développement international. Cet effort s'est accéléré depuis 1968 suite à la création de l'Agence canadienne de développement international. En 1970, le gouvernement fédéral confirmait cette impulsion nouvelle dans le cadre de la redéfinition de sa politique extérieure. Cinq ans plus tard, la Stratégie de coopération au développement international 1975-1980 soulignait l'importance croissante des relations du Canada avec les pays en développement et exprimait le sérieux de son engagement basé sur quatre grands principes:

1. Un engagement à partager davantage sa richesse nationale;

2. un transfert accru des ressources permettant aux pays en développement d'être plus autonomes, spécialement au niveau de leur capacité de recherche;

3. une importance plus grande aux secteurs et aux problèmes cruciaux de développement;

4. la priorité accordée à la satisfaction des besoins essentiels des populations et à la participation de tous les groupes sociaux au processus de développement.

L'utilisation de diverses voies de transfert des ressources - bilatérale, multilatérale et organisations non gouvernementales (ONG) - permet à l'ACDI de se doter d'un programme souple répondant aux intérêts de toutes les parties en cause.

"3) Mesure dans laquelle les droits énoncés aux articles 6 à 9 sont garantis aux non-ressortissants;"

Les droits énoncés aux articles 6-9 sont en général garantis à tous les résidents permanents. Les visiteurs peuvent obtenir des permis de travail, généralement pour un emploi avec un employeur déterminé ou pour une occupation particulière. Dans un tel cas, leur emploi est essentiellement sujet aux mêmes conditions que celui des citoyens canadiens ou autres résidents permanents. Pour ce qui est de la sécurité sociale, des garanties spéciales sont accordées à diverses catégories de résidents temporaires, notamment aux professeurs, chercheurs, étudiants et aux personnes ayant un permis de travail.

"4) Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer, en application de l'article 3, le droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice des droits énoncés aux articles 6 à 9 et progrès accomplis à cet égard;"

Les lois précitées, ainsi qu'un certain nombre d'autres mesures, ont permis d'accomplir des progrès importants en vue d'assurer, au Canada, le droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice des droits énoncés aux articles 6-9.

En 1967 le gouvernement fédéral créait une Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Le rapport de la Commission, publié en 1970, continue à faire l'objet d'examens, et ses recommandations ont amené le gouvernement à adopter un certain nombre de mesures visant à éliminer la discrimination contre les femmes et à promouvoir une plus grande égalité entre hommes et femmes.

Au début des années 70, un Bureau de la Coordonnatrice-Situation de la femme fût créé. Ce bureau est devenu en avril 1976 une instance indépendante se rapportant directement au ministre chargé de la situation de la femme. Ce bureau a pour mandat de conseiller le ministre et de s'assurer que tous les programmes et politiques du gouvernement fédéral tiennent compte des préoccupations des femmes. Le bureau comprend aussi un service chargé d'informer le public des nouvelles initiatives fédérales en matière de promotion de la femme.

En 1973 le gouvernement créait le Conseil consultatif de la situation de la femme, formé de citoyens. Ce conseil est chargé "d'attirer l'attention du gouvernement et du public sur des questions intéressant et concernant la femme et de recommander au gouvernement les mesures qu'il juge nécessaire de prendre pour améliorer la situation de la femme dans la société". Au cours des dernières années, il a publié des rapports et recommandations portant sur diverses questions, entre autres, sur les avantages sociaux et les pensions, sur les congés de maternité, sur la fiscalité ainsi que sur les maladies industrielles.

L'Année internationale de la femme (1975) eu pour effet d'attirer l'attention non seulement sur des questions préoccupant les femmes mais aussi sur la nécessité de prendre des mesures précises à cet égard. En conséquence, le Parlement a adopté un certain nombre de mesures législatives importantes. Il convient de mentionner, entre autres, la Loi de 1974 modifiant la législation (Statut de la femme), qui a modifié dix textes de loi afin d'assurer l'égalité aux femmes. Les modifications portaient sur des sujets aussi variés que les élections, l'immigration, l'emploi dans la fonction publique, les pensions, l'assurance-chômage et la défense nationale.

Au cours de la Conférence mondiale tenue à Mexico en 1975, à l'occasion de l'Année internationale de la femme, il a été convenu que les États développeraient un Plan d'action national. Le Cabinet a approuvé en décembre 1978 un document relatif à la condition féminine où était exposé un plan d'action national. Ce document, au travers d'une série de recommandations destinées à tous les ministères fédéraux, définit les objectifs qui, d'ici 1985, doivent orienter l'action du gouvernement et amener celui-ci à intensifier ses efforts pour l'amélioration de la situation de la femme au Canada. Ces recommandations s'inspirent des travaux de douze comités interministériels qui ont étudié diverses questions à partir d'une série de rapports et de recommandations présentés au fil des ans par des femmes, des groupes de femmes et des organismes gouvernementaux. Le document porte principalement sur quatre domaines faisant l'objet de responsabilités gouvernementales: la législation, les changements d'orientation, les modifications à apporter aux programmes et la recherche. Un exemplaire de ce document intitulé "Femme en voie d'égalité" est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

Sur le plan international, au niveau du programme d'aide canadien, le gouvernement a créé en 1976 un nouveau centre de responsabilité à l'Agence canadienne de développement international, le Programme pour l'intégration de la femme dans le développement. Ce programme vise à promouvoir des politiques et des stratégies favorables à la participation de la femme dans le processus de développement social et économique de leurs pays, à disséminer l'information parmi les planificateurs et les gestionnaires de projets et à organiser toute conférence ou rencontre apte à se pencher sur le rôle de la femme dans le développement.

"5) Limitations éventuellement imposées à l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9, raisons de ces limitations et sauvegardes contre les abus en la matière, avec communication du texte des lois, règlements et jugements pertinents (articles 4 et 5)."

En général, il existe peu de limitations à l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9. Lorsque de telles limitations existent, elles paraissent justifiées par les dispositions du Pacte. D'ailleurs des sauvegardes existent, entre autres des procédures internes de révision des décisions et le droit de recours à des commissions ou tribunaux indépendants. Des informations sur ces dispositions sont contenues dans le rapport aux endroits appropriés.

ii) Situation relative aux autochtones

Il doit être noté que, puisqu'en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique le gouvernement fédéral est seul responsable des Indiens, c'est lui qui doit prendre les mesures qui seraient normalement prises par les provinces pour les autres citoyens et résidents canadiens.

La Loi sur les Indiens est le principal acte législatif qu'a adopté le Parlement fédéral concernant les Indiens et les terres qui leur sont réservées. Bien que cette loi comporte une définition de l'Indien (articles 5 à 17), celle-ci ne s'applique pas aux Inuit. Dans le présent rapport, "Indien" désigne une personne correspondant à cette définition.

Signalons que les Indiens ont demandé et obtenu de conserver cette relation spéciale avec le gouvernement fédéral. En outre, bien que la plupart des Indiens vivent dans des réserves (terres réservées aux Indiens), ils ont tous le droit de vivre dans la collectivité de leur choix, comme tout autre Canadien.

Le gouvernement fédéral et les Indiens admettent que l'actuelle Loi sur les Indiens n'est plus adéquate. Par conséquent, les représentants des Indiens et du gouvernement travaillent conjointement à sa modification.

Le gouvernement fédéral a mis sur pied, pour aider les Indiens et les Inuit, des programmes qui s'appuient à la fois sur les lois et sur des politiques administrées principalement par un ministère créé à cette fin (Affaires indiennes et du Nord canadien, dont le mandat comporte, entre autres, l'administration de la Loi sur les Indiens), ainsi que par d'autres ministères fédéraux dans des domaines de leur juridiction. Ces ministères mettent en oeuvre un grand nombre d'importants programmes pour le bénéfice des autochtones du Canada. Le présent rapport n'a pas pour objet de rendre compte de tous ces programmes; cependant, ceux qui se rapportent aux articles 6 à 9 seront décrits plus loin.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

1) Général

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

"A. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder le droit au travail tel qu'il est défini dans cet article.

B. Renseignements sur:

1) le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et en particulier sur l'absence de contrainte dans le choix de l'emploi et sur les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi;"

Le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté est reconnu par le gouvernement fédéral. Chacun est libre de chercher un emploi qui convienne à ses compétences, sa formation et ses aspirations. La responsabilité des affaires du travail est partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, mais la majorité des travailleurs relèvent de la compétence des provinces.

Les travailleurs relevant de l'autorité fédérale sont pour la plupart assujettis au Code canadien du travail, administré par le ministère du Travail. Les fonctionnaires fédéraux sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et à la Loi sur l'administration financière: voir le chapitre du rapport portant sur la Fonction publique du Canada. En juillet 1977, quelque 479 658 employés étaient assujettis aux dispositions du Code canadien du travail et quelque 282 777 autres à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La main-d'oeuvre canadienne totale se chiffrait alors aux environs de 10,6 millions.

La compétence fédérale, aux termes du Code canadien du travail, s'étend aux chemins de fer interprovinciaux et internationaux, au transport routier, aux réseaux téléphoniques, télégraphiques et de câbles, aux pipelines, canaux, traversiers, tunnels, ponts, services d'expédition, stations de radiodiffusion, au transport aérien et aux aéroports, aux banques, élévateurs à grain, minoteries et entrepôts, ainsi qu'à tout ouvrage, entreprise ou affaire ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales. Les parties III et IV du Code canadien du travail s'appliquent aussi à toute corporation établie pour remplir une fonction ou une attribution pour le compte du gouvernement du Canada, à l'exception des corporations qui sont des ministères aux termes de la Loi

sur l'administration financière. La Partie V s'applique aussi à toute corporation établie pour accomplir quelque fonction pour le compte du gouvernement du Canada, ainsi qu'aux employés d'une telle corporation. Elle ne s'applique pas à une corporation de ce genre que le gouverneur en conseil soustrait au régime de cette Partie, ni à ses employés. Dans ce cas cependant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique s'applique. Les parties III et IV du Code ne s'appliquent pas aux entreprises d'un caractère local ou privé dans le Territoire du Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest.

La Loi canadienne sur les droits de la personne de 1977 a abrogé la Partie I du Code canadien du travail concernant les justes méthodes d'emploi ainsi que l'article 38.1 de la Partie III qui traitait de l'égalité des salaires pour les hommes et les femmes. Ces deux secteurs sont maintenant visés par la Loi canadienne sur les droits de la personne, dont l'application relève de la Commission canadienne des droits de la personne.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi. Pour l'application de cette loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille ou l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, sur un handicap physique (article 3).

Aucune loi fédérale n'interdit la discrimination en matière d'emploi pour des motifs d'opinion politique ou toute autre opinion, d'origine sociale, de fortune, de naissance ou toute autre situation. Certains de ces aspects sont visés par des mesures législatives provinciales comme on le souligne plus loin dans les chapitres réservés aux provinces.

Les articles 7 à 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne indiquent les actes discriminatoires interdits en matière d'emploi. En résumé, le fait de refuser d'employer un individu ou de défavoriser un employé, pour un motif de distinction illicite, constitue un acte discriminatoire; de même, le fait d'utiliser un formulaire de demande d'emploi, de publier une annonce ou de procéder, oralement ou par écrit, à une enquête où il est fait implicitement des préférences pour un motif de distinction illicite. Il est interdit également aux associations d'employés d'empêcher l'adhésion d'un individu, ou d'expulser ou de suspendre un adhérent pour un motif de distinction illicite, ou encore de limiter d'une façon quelconque les chances d'emploi ou d'avancement de leurs membres. Constitue également un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations

ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel, pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit l'adoption de programmes spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur situation de famille ou un handicap physique (article 15).

Suite à la dénonciation de la Convention 45 de l'Organisation internationale du travail concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, le paragraphe 15(6) du Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon (SDCB) a été abrogé. Ce paragraphe prévoyait ce qui suit:

> "Aucune femme ne sera employée pour des travaux souterrains dans une mine, sauf si cette femme
>
> a) détient un poste de direction dans la mine mais n'exécute aucun travail manuel;
>
> b) est à l'emploi des services de santé et de bien-être;
>
> c) consacre, dans le cours de ses études, une période de formation dans des parties souterraines d'une mine; ou
>
> d) est obligée, à l'occasion, d'aller dans les parties souterraines d'une mine pour fins de travail, non manuel."

Quant à eux, les services d'emploi et d'assurance-chômage de la Commission et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration reconnaissent et encouragent le respect du droit de gagner sa vie par le travail, tant dans les principes qui sous-tendent leurs programmes que dans l'administration de ces derniers. Suivant les règlements qui régissent la main-d'oeuvre, tous les nationaux peuvent se prévaloir de ces services, sur demande. Il est cependant d'usage de ne pas proposer de candidats aux employeurs qui offrent des conditions de travail jugées inacceptables. De même, les responsables du bureau de l'assurance-chômage ont eux aussi pour politique de permettre aux bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage de refuser un poste offert par une entreprise qui ne satisfait pas aux normes fixées en matière d'emploi, sans pour autant les priver de leur droit aux prestations.

En outre, la Loi sur l'assurance-chômage prône le droit au travail en assurant temporairement une certaine sécurité financière aux chômeurs et en encourageant et en aidant ces derniers à réintégrer le marché du travail. Les bénéficiaires de cette aide ne sont pas contraints d'accepter un emploi incompatible avec leurs antécédents professionnels, mais on s'attend à ce que, dans un délai raisonnable, ils deviennent plus conciliants, c'est-à-dire qu'ils étendent le champ de leurs recherches et acceptent un traitement inférieur à celui qu'ils touchaient auparavant.

La Loi sur l'assurance-chômage interdit la discrimination dans le service de l'emploi. L'alinéa 139(2)(b) de la Loi stipule que la Commission de l'emploi et de l'immigration doit:

> "faire en sorte que les travailleurs mis en rapport avec un employeur éventuel ne soient l'objet d'aucune discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens où l'entend la Loi canadienne sur les droits de la personne ou sur les affiliations politiques; toutefois, le présent alinéa n'a pas pour effet d'interdire au Service national de placement de donner effet
>
> (i) aux restrictions, conditions ou préférences fondées sur des exigences professionnelles normales, ou
>
> (ii) aux programmes, plans ou arrangements destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur situation de famille, ou leur handicap physique, en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement, pourvu que ces programmes, plans, ou arrangements ne constituent pas des actes discriminatoires au sens de l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne."

B. 2) "Les politiques et les techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales;"

Un grand nombre de mesures permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif ont été adoptées par divers ministères de l'administration fédérale. Ce rapport fera état du rôle et des programmes de quelques ministères: le ministère des Finances, le département d'État au Développement économique, le ministère de l'Expansion économique régionale, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, le ministère de l'Agriculture et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

1. Ministère des Finances

Général

Par ses orientations économiques, le gouvernement du Canada vise principalement à stimuler la production et à favoriser la création d'emplois tout en stabilisant les prix. Ce sont là quelques-uns des objectifs que poursuit le gouvernement par sa politique macro-économique. Le ministère des Finances est l'organisme central chargé de conseiller le gouvernement fédéral dans ses politiques financières et de gestion de la demande. Pour sa part, la Banque du Canada agit comme agent financier de l'État et a pour mandat d'appliquer la politique monétaire dans le sens des objectifs du gouvernement.

Faits nouveaux

Au cours des dernières années, le Canada, à l'instar de la plupart des pays, a connu, de façon persistante, des taux élevés de chômage et d'inflation. Ceci a suscité de nouveaux débats sur des questions fondamentales ressortissant à l'analyse de l'économie et aux politiques adoptées en cette matière.

La stabilisation des prix et des salaires est une condition essentielle à la croissance économique propre à amener un retour du plein emploi. Les dernières années ont montré que l'inflation est l'ennemi de la croissance: elle mine la confiance des consommateurs et des chefs d'entreprise et érode l'aptitude du pays à soutenir la concurrence sur les marchés étrangers. La lutte contre l'inflation interdit dans une large mesure au gouvernement de recourir à des initiatives d'ordre fiscal ou monétaire pour favoriser la croissance à court terme de la demande réelle.

2. Département d'État au Développement économique

En décembre 1978, le Gouvernement fédéral établissait un département d'État au Développement économique dirigé par un ministre d'État appelé le ministre d'État au Développement économique.

Ce ministre est chargé d'élaborer et de mettre en pratique des politiques au regard de:

"a) le moyen propre à permettre au gouvernement du Canada d'exercer, grâce à des mesures n'outrepassant pas son ressort, une influence bienfaisante sur le développement de l'industrie et de l'économie des régions;

b) l'intégration des programmes et des actions servant à appuyer directement l'industrie et leur coordination avec les autres politiques et actions du gouvernement canadien; et

c) l'entretien de relations avec les provinces, le monde des affaires, la main-d'oeuvre et des organismes des secteurs privé et public destinées à susciter la coopération en matière de l'expansion de l'industrie."

Au regard de l'élaboration et de la mise en pratique des politiques mentionnées ci-dessus, le ministre d'État au Développement économique est habilité à:

"a) d'accord avec un conseil de ministres devant être appelé le Conseil des ministres au Développement économique, et en sa qualité de président dudit conseil

i) définir une façon d'envisager rationnellement, à l'échelle fédérale, la prestation d'une aide directe au développement de l'industrie et de l'économie canadienne à la fois par secteur industriel et par région;

ii) étudier et faire concorder les propositions faites par les ministères avant de les soumettre à l'examen du Conseil du Trésor ou du Gouverneur en conseil; et

iii) élaborer des mécanismes pour améliorer et intégrer l'application des programmes à l'échelle locale ou régionale;

b) conseiller le Conseil du Trésor relativement à l'affectation des ressources financières, humaines et autres aux programmes fédéraux destinés à soutenir directement le développement des entreprises d'ordre économique au Canada;

c) diriger et coordonner les efforts que déploie le gouvernement du Canada pour nouer des relations avec les provinces, le monde des affaires, la main-d'oeuvre et des organismes des secteurs privé et public en vue de s'assurer leur collaboration au développement industriel de l'économie; et

d) au regard de la mise en pratique des politiques et de l'organisation des recherches:

i) faire entreprendre et coordonner des recherches et des études quant aux actions gouvernementales;

ii) prendre l'initiative de proposer des politiques, des activités et des programmes nouveaux; et

iii) examiner les politiques, les programmes et les activités actuels et envisagés, pour faire en sorte qu'ils respectent bien les politiques fédérales relatives à l'expansion industrielle, et recommander les modifications qui s'imposent."

3. Ministère de l'Expansion économique régionale

L'objectif premier du ministère est d'aider et d'inciter chaque région du Canada à exploiter au maximum ses possibilités de développement économique et social. Le ministère s'emploie à l'élargissement de l'assise économique régionale et locale et à l'augmentation des possibilités de production et d'emploi, et prête également assistance aux régions qui font face à des problèmes particuliers de croissance économique et de relèvement social.

Dans cette optique, l'action du ministère se traduit par la mise en oeuvre des programmes suivants:

- les ententes-cadres de développement, qui sont des accords fédéraux-provinciaux délimitant pour chacune des provinces une stratégie fondamentale de développement régional;

- les subventions au développement régional qui créent des possibilités d'emploi en incitant les entreprises et les industries à s'implanter, s'agrandir ou se moderniser dans les régions à faible croissance du pays;

- les autres programmes qui viennent en aide aux régions où l'adoption de mesures spéciales s'impose.

Lors de sa création en 1969, le ministère de l'Expansion économique régionale s'est vu confier le mandat général de coordonner un certain nombre de programmes et d'organismes antérieurs créés pour résoudre les problèmes liés aux inégalités régionales, et de mettre au point une stratégie intégrée de développement économique régional.

Le ministère a donné un nouvel élan aux programmes dont il a hérité, particulièrement aux programmes relatifs au développement économique rural et au relèvement social, et il a élaboré de nouveaux programmes mettant davantage l'accent sur l'appui du gouvernement fédéral aux investissements publics dans le domaine de l'infrastructure, comme moyen de favoriser le développement de certaines zones spéciales. L'accent a été également mis sur les subventions au développement régional visant à maintenir et à accroître les possibilités d'emploi productif en stimulant l'investissement au titre de la fabrication et de la transformation dans les régions désignées du Canada qui nécessitent une aide spéciale.

En 1972-73, le ministère de l'Expansion économique régionale a entrepris une révision en profondeur de ses programmes, qui a débouché sur un nouveau cadre d'application de la politique de développement régional dont l'accent porterait désormais sur la poursuite des possibilités de développement des régions à faible croissance par l'application coordonnée des programmes fédéraux et provinciaux pertinents. C'est surtout par le biais des ententes-cadres de développement qu'est mise en oeuvre la nouvelle stratégie.

LES ENTENTES-CADRES DE DÉVELOPPEMENT

Chaque région du Canada présente des possibilités et des problèmes de développement particuliers. De même, il est manifeste que les besoins et les priorités d'une région, même à l'intérieur d'une province, ne sont pas nécessairement identiques à ceux d'une autre région.

Reconnaissant ce fait, le ministère de l'Expansion économique régionale a conclu, en 1974, des ententes-cadres décennales de développement avec neuf gouvernements provinciaux pour faciliter la coopération fédérale-provinciale à l'égard d'activités axées sur le développement économique et socio-économique. La province de l'Ile-du-Prince-Édouard avait déjà, en 1969, signé un Plan d'ensemble de développement d'une durée de quinze ans, qui est similaire aux ententes-cadres de développement. De plus, le gouvernement du Canada a signé une entente-cadre de développement avec le gouvernement du Yukon en 1977, ainsi qu'avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, en 1979.

Depuis ce temps, les ententes-cadres de développement sont devenues l'élément central de la politique du ministère en matière de développement régional, non seulement au chapitre des dépenses, mais également comme principal moyen de coordonner avec les provinces la planification et la programmation des possibilités réelles de développement économique.

Chacune de ces ententes expose les possibilités et les objectifs globaux de développement de la province en question. Les ententes-cadres de développement ne précisent pas le travail à effectuer ni les moyens d'y arriver. Elles indiquent tout simplement les domaines qui présentent des possibilités ou ceux qui sont cause de préoccupations. De fait, il s'agit d'un document qui permet aux gouvernements signataires d'amorcer le travail d'identification des possibilités de développement économique, et d'en favoriser la concrétisation.

Chaque entente-cadre de développement prévoit des ententes auxiliaires précises. Dans ces dernières, les détails du programme sont expliqués: les objectifs, les coûts et les modalités de mise en oeuvre. On y trouve en outre des dispositions visant à assurer la surveillance et l'évaluation des travaux pour qu'ils soient conformes aux objectifs de l'entente-cadre de développement.

Lors de l'élaboration de toute entente auxiliaire, le gouvernement du Canada et le gouvernement provincial analysent l'impact et les coûts de telles ententes, tenant compte, lorsqu'il est approprié et pratique de le faire, des éléments suivants et de tout autre élément dont ils conviennent:

a) son effet sur la création directe d'emplois ou sur leur maintien;

b) l'effet qu'une entente auxiliaire peut avoir sur le maintien ou l'encouragement d'autres activités créatrices d'emplois;

c) son effet sur la diversification des activités économiques (dans la zone, région ou province touchée);

d) sa contribution à stabiliser ou à augmenter le niveau de revenu personnel (dans la zone, région ou province touchée);

e) l'impact qu'elle a sur la concentration de la population et sur la qualité de la vie;

f) ses conséquences pour l'environnement;

g) ses effets directs, à court terme, à long terme ou permanents, sur les dépenses provinciales et fédérales;

h) la mesure dans laquelle des subventions permanentes seront requises pour toute activité industrielle ou commerciale.

Ces ententes auxiliaires sont souvent signées, administrées et établies à frais partagés par d'autres ministères fédéraux en collaboration avec le ministère de l'Expansion économique régionale et les gouvernements provinciaux en cause. Dans la plupart des cas, les autres ministères fédéraux concernés contribuent à élaborer les ententes et à définir l'action à entreprendre.

LE PROGRAMME DE SUBVENTIONS AU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Le deuxième plus important programme du ministère de l'Expansion économique régionale est administré en vertu de la Loi sur les subventions au développement régional et de la Loi sur le ministère de l'Expansion économique régionale. Le programme vise à accroître ou préserver les possibilités d'emploi et à générer des investissements de capitaux dans les régions désignées, et à soutenir les possibilités de développement reconnues en vertu d'une entente-cadre de développement. Il offre une aide financière sous forme de subventions et de garanties de prêts aux entreprises et industries désireuses de s'implanter, de s'agrandir ou de se moderniser dans les régions désignées du Canada. Les régions désignées aux termes de la Loi sur les subventions au développement régional comprennent actuellement les quatre provinces de l'Atlantique, le Manitoba, la Saskatchewan et les territoires du Nord-Ouest et du Yukon, ainsi que la majeure partie de la province du Québec et les parties septentrionales de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

La zone spéciale de Montréal

Depuis le 1er juillet 1977, Montréal, ses villes satellites et une vaste région environnante ont été désignées "zone spéciale" aux fins des subventions à l'industrie. Le programme a été élargi, depuis le 1er avril 1970, et prolongé jusqu'au 31 mars 1984. Le programme offre une aide financière sous forme de subventions aux entreprises manufacturières désirant s'implanter, s'agrandir ou se moderniser dans la zone spéciale de Montréal. Les activités reliées à la recherche et au développement industriels sont également admissibles aux subventions.

AUTRES PROGRAMMES DU MINISTÈRE DE L'EXPANSION ÉCONOMIQUE RÉGIONALE

Parmi les autres programmes du ministère de l'Expansion économique régionale, on compte les programmes en vertu des

ententes spéciales sur l'aménagement rural (ententes spéciales ARDA), du Plan d'ensemble de développement de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Loi sur le rétablissement agricole des Prairies. De façon générale, ces programmes répondent aux besoins des régions rurales du Canada. Ils apportent une aide à des industries traditionnelles, telles que l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière, et à des programmes spéciaux d'assistance aux autochtones du Canada.

4. Commission de l'Emploi et de l'Immigration

Le taux de chômage n'a cessé de grimper pendant toute l'année 1977-78 (atteignant un sommet de 8,4% au cours des deux derniers trimestres, taux le plus élevé de l'après-guerre), d'où un accroissement de la demande de prestations d'assurance-chômage. Cette montée s'est manifestée en dépit du nombre appréciable de nouveaux emplois créés dans le courant de l'année, notamment grâce aux initiatives du gouvernement axées sur la création directe d'emplois et aux mesures prises pour stimuler l'emploi dans le secteur privé. Ce phénomène était cependant prévisible, le rythme de croissance de la main-d'oeuvre ayant dépassé celui de la création d'emplois. Le taux de participation a connu une courbe de croissance constante tout au cours de l'année pour culminer à 62% au dernier trimestre, sommet jamais atteint depuis la fin de la guerre.

A. Création directe d'emplois

Au début des années 1970, des mesures axées sur la création directe d'emplois (Programme des initiatives locales et Perspectives-Jeunesse) furent adoptées dans le but d'atténuer, à court terme, le chômage saisonnier.

Toutefois, la stratégie d'emploi quinquennale mise au point en 1976 devait fournir un plan d'action plus structuré pour combattre le chômage chronique. Au cours de l'exercice de 1977-1978, le Programme des initiatives locales a été progressivement supprimé et "Canada au travail" est devenu le volet principal de la "stratégie d'emploi", à laquelle est venu se greffer également le programme d'aide à la création locale d'emplois lancé à l'automne 1972. Depuis 1977, les programmes destinés à la jeunesse comptent les éléments suivants: "Jeunesse Canada au travail", la "Compagnie des travailleurs d'été" et la "Compagnie des travailleurs étudiants". Une brève description de ces programmes est donnée ci-dessous.

a. Programmes de portée générale

1) Canada au travail

Ce programme, en vigueur toute l'année et lancé en 1977, vise à créer des emplois à court terme grâce à la mise sur

pied de projets communautaires sans but lucratif. Sont admissibles des organisations, des associations ou des sociétés reconnues, et, dans certains cas, des particuliers, ou des groupes nouvellement créés. Les projets doivent montrer de quelle façon l'activité prévue satisfera aux besoins de la population active locale et profitera à la communauté.

Au cours de l'année financière 1977-1978, environ 52 350 emplois ont été créés à la suite de la réalisation de 6 860 projets ayant mis en cause quelque 78 525 participants; en 1978-1979, la mise sur pied de 5 810 projets ayant comporté quelque 55 659 participants a favorisé la création de 40 156 emplois environ. L'année 1979-1980 fût la dernière du programme Canada au travail.

Afin d'affecter à la création d'emplois permanents dans le secteur privé une partie des crédits réservés à Canada au travail, on a ajouté à ce dernier un sous-programme de "croissance économique" non assujetti aux restrictions inhérentes au programme évoquées plus haut (par exemple, l'inadmissibilité des projets à but lucratif).

La composante de croissance économique de Canada au travail, qui a vu le jour en 1978-1979, vise à augmenter le nombre des emplois permanents dans le secteur privé et à encourager la création immédiate d'emplois dans des secteurs d'activités propres à stimuler l'économie. Dans le cadre de ce sous-programme, les organismes et les ministères fédéraux ont été invités à présenter des projets ou des programmes qui favoriseraient la création d'emplois dans le secteur privé. Les fonds affectés au sous-programme sont approuvés annuellement au titre de la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral. Ils proviennent d'un crédit du Conseil du Trésor. Ce sous-programme ne sera pas poursuivi en 1980-1981. Au cours de l'année 1979-80 le budget de ce sous-programme était de 20 millions de dollars et 33 projets furent recommandés à l'approbation du Conseil du Trésor.

Par ailleurs, les crédits alloués à Canada au travail ont également servi à recenser et appuyer les projets de création d'emplois orientés vers des secteurs qui ressortissent essentiellement aux provinces, et favorisent un développement économique à plus long terme. La conférence des premiers ministres, qui s'est déroulée en février 1978, a permis de conclure avec les administrations provinciales des ententes qui devront toutes prendre fin le 31 mars 1982. Trois de celles-ci ont été signées pendant que la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada était investie de cette responsabilité: 1) l'Entente auxiliaire sur les équipements publics Canada-Québec; 2) l'Entente forestière Canada/Nouveau-Brunswick et, 3) l'Entente forestière Canada/Nouvelle-Écosse. En 1978-1979, 2 537 822$ ont été consacrés à la création de 312,5 années-travail. En avril 1979, au niveau fédéral la responsabilité

de ce programme a été confiée au ministère de l'Expansion économique régionale.

ii) Programme d'aide à la création locale d'emplois

Ce programme permet de trouver des solutions aux problèmes que pose l'accroissement du nombre de chômeurs chroniques au Canada. Il s'agit d'un programme moins connu qui, contrairement à Canada au travail, prévoit la mise sur pied de projets à long terme offrant des possibilités d'emploi à des gens qui ne pourraient s'intégrer au marché du travail, même en temps normal. Au nombre de ces personnes, on compte les victimes habituelles du chômage structurel ainsi que les défavorisés sur le plan mental, physique ou social.

Depuis le lancement du programme d'aide à la création locale d'emplois en 1972, 144,9 millions de dollars ont été consacrés à l'élaboration de projets dans le cadre de celui-ci. Au cours de l'année financière 1979-1980, les fonds affectés au programme à l'échelle nationale s'élevaient à 49 millions de dollars, visant à créer plus de 4 000 emplois.

b. Programmes de création d'emplois axés sur la jeunesse

i) Jeunesse Canada au travail

Mis sur pied en 1977, Jeunesse Canada au travail est le principal programme de création d'emplois d'été pour les jeunes. Il vise à réduire le nombre d'étudiants en quête de travail, pendant l'été, par le biais de projets générateurs d'emplois répondant aux besoins de la communauté. Ces emplois doivent permettre aux étudiants de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir de l'expérience, ce qui facilitera leur intégration définitive au marché du travail. Ils devraient donc correspondre à leur domaine de spécialisation et à leurs aspirations.

La formule est plus ou moins analogue à celle de Canada au travail (programme permanent). Elle prévoit l'affectation de fonds dans les circonscriptions où des organismes reconnus parrainent des projets de création d'emplois.

Au cours de l'été de 1979, 33 482 étudiants ont ainsi pu trouver du travail dans le cadre de 13 168 projets, au coût de 55,5 millions de dollars.

ii) Compagnie des travailleurs d'été

En 1977, le gouvernement fédéral lançait le programme de la "Compagnie des travailleurs d'été" grâce auquel les ministères et organismes fédéraux ont la possibilité de créer des emplois de courte durée, permettant à des jeunes - particulièrement à des étudiants - d'acquérir au travail une expérience qui favorisera leur épanouissement professionnel et personnel.

À la lumière des résultats de 1977, certaines modifications ont été apportées en 1978 au programme de la Compagnie des travailleurs d'été afin d'en améliorer l'efficacité, notamment:

1. Aider les animateurs de projets et les participants à développer leur sens de l'initiative et des responsabilités ainsi que leur capacité d'organisation afin qu'ils soient plus aptes à occuper un emploi à long terme.

2. Diminuer les salaires des animateurs de projets et de leurs adjoints de façon à éviter la concurrence avec le secteur privé tout en assurant une rémunération qui soit en rapport avec le degré de responsabilités administratives liées au poste.

3. Stimuler l'intérêt des groupes et des institutions communautaires et s'assurer leur appui en vue d'amener le gouvernement à fixer des priorités qui tiennent compte davantage de leurs besoins et de leurs ressources.

4. Accorder plus de latitude aux ministères et organismes dans le cadre des projets mis en oeuvre dans des réserves indiennes et dans le Nord.

Le programme de 1978 a su intéresser 20 ministères et organismes, et, doté d'un budget de 12 millions de dollars, il a permis la création de 6 413 emplois. En 1979, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a lancé un nouveau programme de création d'emplois: la Compagnie des jeunes travailleurs, dont les principes fondamentaux s'apparentent à ceux des programmes précédents des jeunes travailleurs d'été. Le nouveau programme visait à accroître les possibilités d'emploi pour les jeunes en chômage. Les ministères et organismes fédéraux ont donc été invités de nouveau à créer des emplois par l'entremise de projets correspondant aux priorités permanentes du gouvernement et susceptibles de donner aux jeunes en chômage l'occasion d'acquérir une expérience au travail utile. Dans la measure du possible, la participation de tierces parties a été encouragée; elle permettait ainsi de compter sur les compétences et l'appui de la communauté lors de la planification et de la mise en oeuvre des activités. Chaque projet, à l'instar de ceux de la Compagnie des travailleurs d'été, était administré par un animateur dont l'action était subordonnée aux arrangements financiers du ministère ou de l'organisme parrain.

Comme il s'apparentait à de nombreux égards au programme de la Compagnie des jeunes travailleurs en vigueur toute l'année, le programme de la Compagnie des travailleurs d'été a été intégré à ce dernier. Ce fusionnement a donc donné

naissance à un programme unique, la Compagnie des jeunes travailleurs, qui comportait deux volets distincts, chacun visant un groupe différent:

Projets pour non-étudiants (toute l'année)

Ce volet du programme était axé exclusivement sur des projets susceptibles de créer des emplois pour des non-étudiants. Dix-huit ministères et organismes y ont participé. Grâce à un budget total de 32,9 millions de dollars, 6 193 emplois ont pu être créés.

Projets pour étudiants (été)

Ce volet du programme était orienté exclusivement vers des projets destinés à créer des emplois pour étudiants. Vingt-et-un ministères et organismes y ont participé. Grâce à un budget total de 15 millions de dollars, 7 114 emplois d'été ont pu être créés.

iii) Autres programmes destinés aux jeunes

Les programmes de la Commission ont été élargis de façon à mettre l'accent sur les problèmes de chômage qui frappent les jeunes, lesquels représentent environ 27% de la main-d'oeuvre canadienne et près de la moitié de la clientèle de la Commission.

Les clients des centres d'emploi, âgés de moins de 25 ans, comptent actuellement pour 51,9% du nombre total des stagiaires inscrits au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et pour 49,4% des participants au Programme de formation industrielle.

Le nombre de centres d'emploi des jeunes qui dispensent aux jeunes des écoles secondaires et à ceux qui viennent de terminer leurs études des services professionnels de consultation, d'orientation et d'autres services connexes, et qui leur font subir des tests, est passé de 17 à 20.

Un groupe consultatif national pour l'emploi des jeunes, dont les membres sont issus des secteurs clés de l'industrie privée canadienne et représentent notamment la jeunesse, le monde du travail, de l'éducation et de la recherche, et les milieux du commerce et de l'industrie, a été chargé de conseiller les autorités en matière d'emploi des jeunes, de sensibiliser la collectivité au problème du chômage chez les jeunes, de favoriser les échanges de vues à ce sujet et de participer à l'élaboration d'une stratégie d'emploi à l'intention de la jeunesse canadienne.

Le Programme de formation et d'expérience professionnelles est destiné à offrir aux jeunes qui viennent de quitter l'école, mais qui sont incapables de trouver du travail

faute d'expérience professionnelle, la possibilité d'occuper, pendant un certain temps, dans le secteur privé, un emploi subventionné par le gouvernement fédéral. D'une part, il offre aux employeurs la possibilité d'évaluer le potentiel des jeunes et d'autre part, il permet à ces derniers d'acquérir une expérience professionnelle et peut-être même d'entreprendre une carrière.

Le Programme d'alternance travail-études, qui suppose la participation des provinces, est destiné à faciliter le passage des jeunes de l'école au marché du travail. Les projets parrainés de la sorte par des maisons d'enseignement placent les étudiants à plein temps des niveaux secondaire et postsecondaire dans un cadre de travail se rapportant à leurs études et ce, dans des entreprises du secteur privé. Le gouvernement fédéral accorde aux provinces une aide financière destinée à couvrir une partie des frais de mise en marche de ces projets, pendant leur première année d'existence.

De plus, un comité interministériel de l'emploi des jeunes, au sein duquel quinze ministères et organismes fédéraux sont représentés, a été créé pour mettre au point et coordonner une nouvelle stratégie d'emploi des jeunes à l'échelle nationale, et pour promouvoir les programmes fédéraux qui s'adressent aux jeunes et qui ont pour but de créer des emplois permanents à leur intention et de donner aux étudiants des chances de trouver un emploi d'été.

Le Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants a été restructuré et intégré au nouveau Programme d'emploi d'été des étudiants. Le dix ministères fédéraux participants ont eu droit à 96,2 millions de dollars pour la création directe de 60 000 emplois d'été pour les étudiants et pour le placement, au cours de l'été 1978, de plus de 250 000 jeunes Canadiens par un réseau de centres d'emploi pour étudiants.

Outre les deux nouveaux programmes décrits plus haut (Jeunesse Canada au travail et Compagnie des travailleurs d'été), un nouveau programme de subventions au titre du salaire, Prospection du marché du travail par les étudiants, a été mis sur pied dans le secteur privé. Ce programme a été conçu pour permettre aux élèves de niveau secondaire, âgés de 15 à 19 ans, d'acquérir une certaine expérience du marché du travail pendant leurs vacances de façon qu'ils soient à même de décider de leur avenir, c'est-à-dire de déterminer s'ils devraient poursuivre leurs études ou quitter l'école et tenter de trouver un emploi permanent avec le bagage déjà acquis.

B. Autres programmes et services

Il existe d'autres programmes et services, décrits dans le rapport sur la Convention 122 sur la Politique de l'emploi

soumis à l'Organisation internationale du Travail en 1976, dont il n'est pas fait état dans le présent document puisqu'il y a peu de données nouvelles en dépit du fait que des progrès significatifs ont été accomplis dans ces domaines. C'est ainsi que les services offerts aux autochtones ont pris de plus en plus d'ampleur à mesure qu'ils se faisaient connaître. Des autochtones travaillent maintenant dans des centres de main-d'oeuvre, et d'autres ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'extension des services de main-d'oeuvre. En outre, le Ministère a entrepris des études spéciales sur la qualité des services offerts aux autochtones et sur les besoins de la main-d'oeuvre autochtone. De plus la Commission s'emploie toujours à améliorer les services qu'elle offre elle-même, ou en collaboration avec d'autres ministères, aux ex-détenus, aux handicapés en quête d'emploi, aux assistés sociaux et aux travailleurs âgés.

a. Services offerts aux autochtones

En septembre 1976, la Division de l'emploi des autochtones, qui se compose d'un directeur, de trois agents et d'une secrétaire, a été intégrée à la Direction des clients spéciaux. Un coordonnateur a été nommé dans chacune des dix régions du Canada pour recruter des conseillers et spécialistes en matière d'emploi des autochtones dans les centres d'emploi où la clientèle autochtone compte pour plus de 10% de la clientèle totale.

Ces initiatives ont permis aux autochtones de mieux connaître les services offerts par la Commission et, partant, d'y faire appel de plus en plus.

b. Programme d'extension des services de main-d'oeuvre

Ce programme, mis en oeuvre avec l'aide des organismes communautaires, s'adresse aux personnes qui éprouvent des difficultés particulières sur le marché du travail (personnes qui ne sont pas employables ou qui ne trouvent pas de travail pour une raison ou pour une autre) et qui ne peuvent profiter des services offerts par leur centre d'emploi. Il s'agit essentiellement d'un complément aux services offerts en matière d'emploi, en ce sens qu'il permet à ces groupes d'y avoir recours également.

Le programme s'adresse particulièrement aux groupes suivants:

- collectivités qui vivent dans les régions isolées ou reculées;

- autochtones;

- chômeurs chroniques (assistés sociaux pour la plupart);

- handicapés mentaux et physiques;

- détenus et ex-détenus;

- personnes éprouvant beaucoup de difficultés à se tailler une place sur le marché du travail;

- femmes et jeunes qui appartiennent aux catégories ci-dessus.

Tout organisme, association ou société ainsi que toute organisation communautaire officielle ou non ou autre organisation sans but lucratif peut parrainer un projet. Dans certains cas, des particuliers ou des groupes nouvellement formés peuvent également jouer ce rôle lorsque l'application trop rigoureuse de la règle risque de compromettre la réalisation des objectifs du programme.

Ce programme consiste essentiellement à fournir des ressources humaines ou financières au titre de projets particuliers. Au cours de l'exercice 1978-1979, la Commission a affecté 9,8 millions de dollars à 244 projets de ce type et pour l'année en cours (1979-80), 182 projets reçoivent des fonds pour un budget total de 6,7 millions de dollars.

c. L'emploi des femmes

De 1976 à 1978, la Commission a élaboré et mis en oeuvre une nouvelle politique qui a pour objectif d'améliorer les conditions du marché du travail de façon à permettre la canalisation de tout le potentiel économique de la main-d'oeuvre féminine, et d'aider les femmes à trouver un emploi satisfaisant et rémunérateur.

La stratégie d'emploi des femmes vise essentiellement à assurer que tous les programmes et services offerts par la Commission répondent également aux besoins des femmes en matière d'emploi. La Division de l'emploi des femmes à l'administration centrale et les coordonnatrices de l'emploi des femmes dans chaque bureau régional aident tous les responsables des programmes et des canaux de transmission des services à élaborer et à mettre en oeuvre des stratégies qui répondent aux objectifs de la Commission en ce qui concerne les femmes, et à mettre sur pied un programme d'action positive à l'intention de la clientèle féminine.

La Commission demande au personnel des centres d'emploi de refuser, conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage de 1971, de donner suite aux offres d'emploi qui présentent un caractère discriminatoire.

Le ministère a pour politique d'insister auprès des employeurs pour qu'ils embauchent des femmes et favorisent

leur accès à des postes qui correspondent à leurs titres et qualités.

Les stratégies d'emploi des femmes sont appliquées suivant une formule bien définie aux termes de laquelle les responsables de chaque programme et service doivent se fixer des objectifs précis pour améliorer la qualité des services qu'ils offrent à cette catégorie de travailleurs. En outre, le ministère s'emploie actuellement à mettre au point une formule de contrôle qui permettra d'évaluer les progrès accomplis dans ce domaine.

La Division de l'emploi des femmes de l'administration centrale définit les principaux problèmes auxquels se heurtent les femmes qui sont sur le marché du travail, et elle expose les stratégies visant à les atténuer. En outre, de concert avec les responsables des programmes d'emploi, elle élabore un plan d'action annuel destiné à améliorer la situation des femmes qui travaillent. Enfin, la Division oeuvre en collaboration avec le Comité du statut de la femme de la Commission de l'emploi et de l'immigration et le Comité interministériel de stimulation de l'emploi, à la formulation de stratégies d'emploi à long terme à l'intention des femmes.

Les coordonnatrices régionales de l'emploi des femmes ont pour tâche d'assurer à ces dernières l'égalité d'accès à l'emploi, par l'intermédiaire des services offerts. Elles travaillent avec le personnel des programmes d'emploi, afin de trouver des moyens d'augmenter le nombre de femmes qui suivent des cours de formation dans toutes les catégories d'emploi, particulièrement celles qui sont traditionnellement réservées aux hommes. De plus, elles s'efforcent particulièrement de sensibiliser les groupes d'employeurs à la compétence de la main-d'oeuvre féminine, et d'informer les femmes des possibilités qui s'offrent à elles.

La coordination des politiques d'emploi et des activités connexes rattachées à l'expansion économique est assurée grâce à une étroite liaison entre les ministères et organismes compétents du gouvernement fédéral à l'administration centrale et dans les régions, grâce à des consultations et à une collaboration entre le gouvernement fédéral et les administrations provinciales, et à des travaux de recherche et d'évaluation dans les ministères mêmes.

d. Division de l'action positive

La Division de l'action positive assure deux programmes: la stratégie d'action positive et le programme des contrats fédéraux. Ces activités ont pour objet de promouvoir auprès du secteur privé et des sociétés de la Couronne le principe de l'action positive grâce à la prestation d'un service

consultatif spécialisé. De plus, la Commission appuie les initiatives du secteur privé par l'entremise d'une foule de programmes et de services.

La stratégie d'action positive est un plan d'action d'envergure qui est axé sur des réalisations concrètes et qu'un employeur adopte pour combattre la discrimination dans l'emploi, notamment la discrimination institutionnalisée. Ce plan d'action doit assurer l'égalité des chances à tous les niveaux et prévoir des mesures qui permettront d'établir des conditions égales d'emploi, compte tenu des particularités de l'entreprise. Il y a discrimination institutionnalisée lorsque, malgré l'existence de justes méthodes d'emploi, on constate que certains travailleurs font l'objet d'un traitement différent et que ni leur rendement, ni les besoins de l'entreprise ne justifient cette situation. On juge du succès d'un plan d'action positive en se fondant sur les objectifs atteints que viennent attester les changements dans la composition de l'effectif de l'entreprise à tous les niveaux.

La Division de l'action positive, de concert avec la Commission canadienne des droits de la personne et d'autres organismes publics, entend promouvoir le principe de l'action positive auprès du secteur privé. Dix-huit conseillers régionaux aident les entreprises à examiner leurs politiques et leurs pratiques en matière d'emploi qui sont une source de discrimination à l'endroit des femmes et des minorités, et à élaborer d'importants programmes d'action positive qui permettront d'instaurer des mécanismes destinés à atténuer ou enrayer cette situation.

La stratégie d'action positive s'adresse aux secteurs privés et aux sociétés de la Couronne et vise les femmes, les autochtones, les handicapés physiques et, dans certains cas, des groupes de certaines régions. Le programme des contrats fédéraux permet aux employeurs de conclure des marchés avec le gouvernement canadien. Pour l'instant, il ne vise que les femmes.

5. Ministère de l'Agriculture

L'une des principales composantes de la législation agricole canadienne est la Loi sur la stabilisation des prix agricoles. Le principe général qui sous-tend cette loi, dont l'objet est de soutenir les prix des produits, est de protéger les revenus des producteurs en cas de baisse marquée des prix, tout en permettant au marché de déterminer ces derniers. C'est l'Office de stabilisation des prix agricoles qui s'occupe de l'application de la loi. En vertu de celle-ci, les produits suivants sont maintenus à au moins 90 % du prix moyen auquel ils se vendaient au cours des cinq années précédentes, sous réserve de rajustements en fonction des coûts de production: bovins, porcs et moutons; lait et

crème de transformation; avoine et orge non produits dans la région désignée dans la Loi sur la Commission canadienne du blé. D'autres produits peuvent être maintenus à un prix fixé par le gouverneur en conseil pendant les périodes arrêtées par le conseil. L'Office de stabilisation des prix agricoles soutient les prix en achetant directement des produits à des prix fixés, en effectuant des paiements d'appoint ou en faisant des versements directs aux producteurs à un taux fixe.

En outre, le ministère veille à l'application de la Loi sur l'assurance-récolte et met en oeuvre divers programmes d'assistance en cas de pertes de récoltes. La Société du crédit agricole, organisme d'État, consent aux agriculteurs des prêts sur hypothèque à long terme afin de les aider à accroître la viabilité de leur exploitation.

6. Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Il n'existe en soi aucun facteur d'ordre juridique qui fasse obstacle à la liberté des Indiens du Canada de choisir ou d'accepter un emploi au Canada. Toutefois, certains éléments d'un autre ordre expliquent le fait que le taux de chômage parmi la population indienne est supérieur à la moyenne nationale: mentionnons, à titre d'exemples, que bien des réserves sont éloignées des centres urbains en raison de leur mode d'établissement traditionnel, que bon nombre d'Indiens veulent demeurer dans les réserves, et que, jusqu'à tout récemment, ceux-ci ne possédaient pas l'instruction, la formation et les antécédents de travail nécessaires.

Afin de remédier à la situation, certains ministères fédéraux, de même que des administrations provinciales, étudient la question depuis quelques années déjà et consacrent des sommes considérables à divers programmes axés sur l'éducation, le développement économique, la formation professionnelle et la création d'emplois.

B. 3) "les mesures prises pour assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, et notamment les procédures de planification de l'utilisation de la main-d'oeuvre, la collecte et l'analyse des statistiques de l'emploi et l'organisation d'un service de l'emploi;"

a) Organisation du marché de l'emploi

En cas de besoin, des comités interministériels sont mis sur pied à l'administration centrale afin d'assurer la coordination de différents secteurs administratifs connexes. Aux niveaux régional et local, les comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'oeuvre, regroupant des représentants de différents ministères fédéraux et provinciaux, ont été

considérablement renforcés au cours des quelques dernières années et se sont vus confier la tâche d'établir des mécanismes de consultation efficaces avec les employeurs, le secteur professionnel, les syndicats et les organismes publics. Ces comités constituent l'un des principaux instruments de consultation entre gouvernements en matière de main-d'oeuvre.

La Commission et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration attachent une grande importance aux travaux d'analyse et de prévision, ainsi qu'à l'évaluation des programmes existants et à la création de nouveaux programmes. C'est dans cette optique qu'a été formé le Groupe de la politique stratégique et de la planification, lequel a essentiellement pour rôle d'examiner les politiques et les programmes en fonction du milieu de travail pour déterminer dans quelle mesure ils satisferont aux objectifs de la Commission et pour recommander les modifications qui s'imposent. Compte tenu de ce rôle, le groupe s'efforce donc de prévoir les changements susceptibles d'intervenir dans les milieux social, économique et politique.

Le Groupe de la politique stratégique et de la planification se compose d'un certain nombre de directions chargées de la recherche, de l'analyse et des prévisions ainsi que de l'évaluation des programmes existants et de la création de nouveaux programmes.

Certains ministères fédéraux se préoccupent de l'impact des innovations technologiques sur les niveaux et les catégories d'emploi. Par exemple, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail et la Division de l'emploi des femmes de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration ont entrepris d'examiner la question des innovations technologiques et de leur impact sur les chances d'emploi des femmes. Par ailleurs le ministère des Communications a entrepris des études en coopération avec l'Organisation de coopération et de développement économique afin de déterminer à l'avance les conséquences futures, sur l'emploi, de la révolution de l'information ou des communications par ordinateur.

b) Organisation d'un service de l'emploi

Depuis 1947, le Canada opère un Service national de l'emploi dont le but est d'aider les individus à trouver du travail. Le service opère à partir des bureaux de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration situés à travers le pays.

La Commission gère 252 centres d'emploi principaux, 196 succursales, plus de 80 centres d'emploi sur les campus, 45 bureaux saisonniers, 166 points de services itinérants, 5 centres de formation et, pendant les mois d'été, quelque 300 centres d'emploi pour les étudiants. Plusieurs centres

d'emploi sont maintenant dotés d'un Centre d'information sur l'emploi où les clients qui sont prêts à travailler peuvent choisir une profession ou un emploi, à partir de cartes ou de listes que chacun peut consulter, puis communiquer avec un conseiller du Centre lorsqu'ils ont découvert un emploi intéressant. Ce système répond mieux aux besoins de la majorité des travailleurs qui ont surtout besoin de renseignements ayant trait aux emplois vacants et aux conditions de travail.

Au cours de l'année financière 1977-78, plus de 4,5 millions d'inscriptions ou de réinscriptions de personnes à la recherche d'emploi ont été traitées dans les bureaux locaux de la Commission, soit une augmentation de l'ordre de 2 % par rapport à 1976-1977.

Grâce à la promotion active des services de la Commission et à ses efforts constants pour répondre plus rapidement et plus efficacement aux besoins des employeurs, le nombre de postes vacants inscrits dans ses bureaux a atteint 1 157 477 en 1977-1978. Au total, 3 237 000 travailleurs ont été présentés relativement à ces emplois, ce qui a donné lieu au placement de 880 000 travailleurs dans des emplois dont la durée était supérieure à une semaine, et de plus de 179 000 travailleurs dans des emplois de plus courte durée.

Pour les aider dans leurs activités de placement et d'orientation, les centres d'emploi ont fait un usage accru des systèmes automatisés et semi-automatisés. Certains de ces derniers sont utilisés régulièrement et en permanence, tandis que d'autres en sont encore au stade expérimental.

B. 4) "l'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation;"

a) Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada contribue grandement au perfectionnement de la main-d'oeuvre canadienne afin de lui permettre de répondre aux besoins économiques du pays. En effet, il offre aux travailleurs adultes une formation professionnelle qui accroît leurs chances de se trouver un emploi et facilite leur accès à des postes mieux payés. Ces dernières années, des efforts accrus ont été déployés et des programmes de formation ont été instaurés en vue de réduire la pénurie de main-d'oeuvre hautement qualifiée, notamment dans le secteur des métiers. Dans le cadre du programme susmentionné, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a consacré, en 1977-1978 et en 1978-1979, respectivement 591,1 et 637,4 millions de dollars à des programmes de formation en établissement et en industrie. Le nombre des inscriptions au cours de chacune de ces deux années s'est élevé à 299 000 et 286 000 respectivement.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes autorise le gouvernement fédéral à acheter des programmes de formation dispensés par des établissements d'enseignement provinciaux. Elle prévoit aussi le versement d'une allocation de soutien aux stagiaires pendant leur cours. Chaque année, les gouvernements fédéral et provinciaux déterminent conjointement le type de formation professionnelle qui sera dispensé et le nombre de cours requis. En ce qui concerne la formation en industrie, le gouvernement fédéral verse à l'employeur une subvention pour la rémunération des stagiaires et lui rembourse toutes autres dépenses admissibles qu'il a engagées au titre de la formation.

La formation de la main-d'oeuvre au Canada s'effectue en établissement ou dans l'industrie.

i) Formation en établissement

La formation en établissement regroupe divers types de cours: les cours techniques, les cours théoriques d'apprentissage (en classe), les cours de langue et les cours préparatoires à la formation professionnelle qui offrent aux adultes les cours de rattrapage nécessaires à la formation technique. Enfin, il existe également des cours de recyclage conçus pour répondre aux besoins de certains clients.

En 1978-1979, la majorité des stagiaires du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada ont opté pour les cours à plein temps d'apprentissage (40,1%) ou de formation professionnelle et technique (31,7%). En 1978-1979, 207 558 stagiaires se sont inscrits à des cours, dont 78,1% à plein temps.

ii) Formation industrielle

En 1978-79, 78 936 travailleurs ont commencé à suivre des cours de formation dans le cadre de ce programme; de ce nombre, 49,4% étaient en chômage, 41,3% avaient déjà un emploi, 0,8% risquaient de perdre leur emploi et 8,5% étaient considérés comme des clients ayant des besoins spéciaux. Plus de 41 533 contrats de formation ont été négociés entre les employeurs et la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada; la durée moyenne des cours était de 57 jours par stagiaire et la valeur des contrats, de 112 281 000 dollars.

b) Service d'orientation

Au cours de la période visée, le service d'orientation en matière d'emploi a fait l'objet d'un examen minutieux. On a, en effet, jugé indispensable d'en accroître l'efficacité afin d'aider les clients à atteindre leur objectif,

c'est-à-dire trouver un emploi satisfaisant. Pour y parvenir, on a rédigé des documents indiquant l'orientation de ce service à la Commission, et établi des lignes directrices en conséquence.

Un certain nombre de mesures concrètes ont également été adoptées afin d'assurer à la clientèle de la Commission un meilleur service. Un programme d'initiation à l'interprétation des tests utilisés a été mis sur pied. Les conseillers obtenant une note satisfaisante au cours recevront un certificat de compétence et pourront se servir des tests dans leur travail avec les clients. De plus, des instruments d'orientation ont été créés ou améliorés afin d'aider les conseillers à effectuer leur travail avec compétence: la Classification canadienne descriptive des professions est actuellement mise à jour et doit être publiée dans un format différent; le service informatisé CHOIX vient d'être conçu et mis à l'essai, et on a publié de nouvelles brochures: Carrières-Canada et Carrières-provinces. Un répertoire des intérêts mis au point à la Commission a été approuvé et mis officiellement à la disposition des clients des centres d'emploi; il s'agit de l'Inventaire Canadien d'intérêts professionnels.

Deux nouveaux programmes sont venus compléter ceux qui viennent d'être décrits, soit le Programme d'alternance travail - études et le Programme de formation et d'expérience professionnelles.

c) Programme d'alternance travail-études

Le Programme d'alternance travail - études vise à encourager la création et l'extension de programmes alliant le travail et l'étude afin de faciliter le passage des jeunes de l'école au marché du travail ainsi que leur adaptation à la vie professionnelle.

d) Programme de formation et d'expérience professionnelles

Le Programme de formation et d'expérience professionnelles a pour but de permettre aux impersévérants scolaires éventuels de faire un choix de carrière éclairé et réaliste, en se fondant sur leur connaissance du marché du travail, c'est-à-dire d'opter pour la poursuite de leurs études ou l'entrée sur le marché du travail de façon permanente. Sont considérés comme impersévérants éventuels les étudiants qui, de l'avis des autorités scolaires, sont susceptibles de ne pas terminer leurs études secondaires et d'éprouver de la difficulté à obtenir et à conserver un emploi. La prestation du programme est assurée par un conseil d'administration responsable devant l'ensemble des membres de la chambre de commerce ou du Board of Trade qui le parraine. Le programme comporte deux volets: celui d'été et celui d'hiver.

i) Le programme d'été

Le programme en question prévoyait le versement de subventions totalisant 50% du salaire des étudiants jusqu'à concurrence de 500$ par participant et ce pour un maximum de 9 semaines de travail. L'employeur payait les étudiants au taux en vigueur pour le travail accompli, ce dernier ne devant pas être inférieur au salaire minimum en vigueur dans la province. Grâce à un budget de 2,1 millions de dollars, le programme a assuré un travail à 3 925 étudiants pendant l'été de 1978.

ii) Le programme d'hiver

Ce programme avait pour but de placer des jeunes qui avaient abandonné les études depuis peu et n'avaient pas réussi à conserver d'emploi, chez les employeurs participants, pendant une période pouvant s'étaler sur 9 semaines afin de leur permettre d'acquérir une certaine stabilité sur le marché du travail.

Chaque projet devait se dérouler en trois cycles regroupant chacun un nombre prévu de 50 participants ou un total de 150 participants pour la période comprise entre octobre 1977 et mai 1978. Chaque cycle consistait en un cours d'orientation préliminaire de deux jours, suivi d'une expérience professionnelle pouvant aller jusqu'à 9 semaines et permettant aux employeurs d'évaluer directement les employés qu'ils pourraient embaucher à titre permanent.

Le budget original du programme d'hiver était de 5 millions de dollars, et le nombre de participants prévus à l'origine était de 6 000.

Autres programmes de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration se rapportant à l'article 6 en général

a) Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada

Ce programme a été conçu pour apporter une solution au problème de la rareté de main-d'oeuvre et pour utiliser au maximum les ressources du Canada à cet égard en encourageant la mobilité géographique des travailleurs qui sont sans emploi, qui sont sur le point de perdre leur emploi ou qui sont sous-employés parce qu'il n'y a pas, dans la localité où ils résident, d'emploi dans leur domaine de spécialisation; il vise à permettre à ces travailleurs d'accéder à des emplois qui leur conviennent dans d'autres régions du pays.

Les travailleurs peuvent bénéficier d'une aide financière sous forme de subventions afin de se déplacer pour chercher un emploi permanent convenable, d'occuper un emploi temporaire, de déménager, de suivre des cours de formation professionnelle ou de profiter de services de main-d'oeuvre qui ne sont pas offerts dans la région où ils habitent.

Entre le 30 juin 1976 et le 30 juin 1978, environ 17 403 968$ ont été versés à des travailleurs dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre. Ces crédits ont servi entre autres à relocaliser 20 000 travailleurs et les personnes à leur charge, et à fournir à 33 874 travailleurs des subventions de prospection afin de leur permettre de chercher un emploi. De plus, 5 988 travailleurs ont reçu des subventions spéciales de voyage, et des subventions de voyage aux fins d'un emploi temporaire ont été accordées à 43 828 travailleurs et 1 085 étudiants. Au total, le programme a aidé financièrement 104 775 personnes.

b) Programme de crédit d'impôt à l'emploi

Lancé le 8 mars 1978, ce programme est destiné à stimuler la création d'emplois dans le secteur privé de l'économie, grâce à l'octroi d'un crédit d'impôt aux employeurs qui créent et pourvoient de nouveaux postes venant s'ajouter à leur effectif normal, et dont la création aurait été impossible sans l'aide accordée par le programme.

Presque toutes les entreprises y sont admissibles, à l'exception des agences de placement temporaire et des employeurs qui sont en affaire depuis moins de 12 mois. Le crédit d'impôt consenti peut s'élever à 1,50$, 1,75$ ou 2,00$ l'heure, selon la région géographique dans laquelle se trouve le nouveau poste. Il peut être réclamé pour une période totalisant jusqu'à 40 heures par semaine, et pendant un maximum de neuf mois, à l'égard de chaque travailleur admissible.

Le crédit est déductible de l'impôt fédéral à payer. Il est cependant imposable et doit être ajouté au revenu imposable de l'employeur.

Les emplois créés doivent durer trois mois ou plus; assurer un travail à plein temps (pas moins de 35 heures par semaine) et être rémunérés au salaire minimum en vigueur dans la province ou encore, à un tarif horaire excédant de 0,25$ le taux du crédit d'impôt applicable, si l'emploi en question n'est pas assujetti aux lois sur le salaire minimum.

Les travailleurs embauchés dans le cadre du programme doivent d'une part être sans emploi et, d'autre part, être inscrits dans un Centre de main-d'oeuvre du Canada comme étant activement à la recherche d'un emploi depuis huit semaines ou plus.

On estime que dans l'ensemble du Canada les employeurs créeront près de 50 000 emplois chaque année grâce au programme, lequel se poursuivra jusqu'au 31 mars 1980. Jusqu'à cette date, un employeur peut en tout temps conclure une entente et bénéficier de l'avantage fiscal offert.

B. 5) "la protection contre le licenciement arbitraire;"

La Partie III du Code canadien du travail stipule qu'un employeur doit remettre par écrit un préavis de deux semaines de son intention de licencier un employé qui compte plus de trois mois de service continu. Deux semaines de salaire, au taux normal de salaire pour les heures normales de travail, peuvent être versées en guise d'avis.

Les dispositions concernant le congédiement injuste figurent dans la révision de 1978 du Code canadien du travail et sont entrées en vigueur le 1er septembre 1978. Un employé qui compte douze mois de service continu et qui n'est assujetti à aucune convention collective, peut formuler par écrit une plainte auprès d'un inspecteur en cas d'un congédiement qu'il juge injuste. L'inspecteur ne donnera pas suite à la plainte si l'employé a été mis à pied faute de travail, si son poste a été supprimé ou si d'autres recours sont prévus ailleurs dans la Loi ou dans toute autre loi du Parlement. L'employé ou l'inspecteur peut demander à l'employeur de lui faire connaître, au moyen d'une déclaration écrite, les motifs du congédiement. Cette déclaration doit être fournie dans les quinze jours suivant la demande. L'inspecteur essaiera de régler la plainte et s'il ne peut y parvenir dans un délai raisonnable, il pourra, à la demande écrite du plaignant, faire appel au ministre du Travail en lui fournissant les documents pertinents. Le Ministre peut ensuite faire appel à un arbitre. Si celui-ci décide que l'employé a été renvoyé injustement, il peut obliger l'employeur à indemniser celui-ci, à le rappeler ou à compenser les conséquences du renvoi. L'ordonnance que rend l'arbitre est définitive et ne peut être renversée par un tribunal.

Il est à noter aussi que le Code canadien du travail interdit à un employeur de congédier ou de mettre à pied une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité conformément au Code.

La Division V.2 du Code canadien du travail contient des dispositions concernant le licenciement collectif. En résumé, un employeur doit remettre au ministre du Travail un préavis de huit semaines lorsqu'il compte licencier moins de cent personnes, de douze semaines lorsqu'il compte en licencier plus de cent, et de seize semaines lorsqu'il compte en licencier plus de trois cents. Il doit aussi fournir une notification au syndicat visé ainsi qu'à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. Les employeurs et les syndicats doivent collaborer avec la Commission afin de faciliter le réengagement des employés licenciés.

La Loi canadienne sur les droits de la personne accorde aussi une protection contre le licenciement arbitraire. L'article 7 stipule que constitue un acte discriminatoire le fait de refuser de continuer d'employer un individu, directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite, tel que décrit plus haut.

B. 6) "la protection contre le chômage."

Le Canada a lancé un plan d'assurance-chômage en 1945. À cette époque uniquement un petit nombre de travailleurs étaient couverts. Ce programme est devenu universel en 1971 et offre depuis différents types d'avantages tout en assurant une protection immédiate et directe contre le chômage. Plus loin dans le rapport, sous l'article 9, il sera fait état des prestations d'assurance-chômage.

C. "Renseignements....d'ordre statistique..., sur le niveau d'emploi et l'importance du chômage et du sous-emploi dans le pays;"

Les statistiques sur l'emploi, le chômage et les autres aspects de l'activité sont recueillies par l'intermédiaire de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada. Il s'agit d'une enquête par sondage effectuée mensuellement auprès d'environ 55 000 ménages, dont l'objet est de mesurer l'emploi et le chômage au sein de la population civile agée de 15 ans ou plus dans les dix provinces canadiennes.

Cette enquête fut menée pour la première fois après la deuxième guerre, vers la fin des années 40, époque à laquelle diverses statistiques économiques ont vu le jour au Canada. Au début, c'était une enquête trimestrielle; en 1952, elle devint mensuelle. Il y a eu refonte de l'enquête en 1963 et en 1975.

Dans le cadre de cette enquête, les actifs occupés sont, par définition, les travailleurs qui ont un poste qu'ils peuvent occuper pendant la semaine d'enquête. Sont chômeurs ceux qui n'ont pas d'emploi, mais en cherchent un de façon active.

La population active canadienne s'est accrue à un rythme très rapide au cours des dernières années, soit à un taux annuel moyen de 3,2% entre 1966 et 1978. Ce taux de croissance est nettement supérieur à celui des autres pays industrialisés. Cette progression rapide est attribuable principalement au nombre considérable de jeunes qui sont entrés dans la population active, ainsi qu'à la hausse rapide du nombre des femmes au travail. La proportion de femmes au sein de la population active est passée de 35,4% en 1966 à 47,8% en 1978.

Par rapport aux niveaux historiques, le Canada souffre actuellement d'un fort taux de chômage (8,4% en 1978). Mais l'emploi ne cesse pas pour autant d'augmenter. La proportion de la population occupant un emploi est passée de 54,5% en 1971 à 57,4% en 1978. C'est la croissance rapide de la population active qui explique ces augmentations simultanées, quoiqu'en apparence contradictoires, de l'emploi et du chômage.

En appendice à ce rapport on trouvera un tableau statistique sur ces sujets.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. "Rémunération"

Dans les secteurs de compétence fédérale, la rémunération est régie principalement par le Code canadien du travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Division II de la Partie III du Code canadien du travail autorise le gouverneur en conseil à fixer un salaire honoraire minimum. Dans le cas des salaires calculés en fonction d'autres éléments que le temps, ou en fonction à la fois du temps et d'un autre facteur, le ministre du Travail peut fixer une base normale de travail et un salaire minimum qui, selon lui, équivaut au salaire minimum général. Des dispositions particulières s'appliquent aux employés de moins de 17 ans et aux handicapés. Les premiers peuvent occuper les postes qui ne sont pas spécifiquement interdits par les règlements, lesquels prescrivent également les conditions et les salaires. Quant aux handicapés, pour leur permettre d'exercer un travail rémunérateur, le Ministre peut autoriser leur engagement à un salaire inférieur au salaire minimum s'il estime servir ainsi leur intérêt.*

---

* Les détenus dans les institutions canadiennes ne sont pas rémunérés selon les prescriptions des lois en vigeur sur le salaire minimum, à l'exception de ceux qui travaillent dans les ateliers à contrats industriels. Bien que le Sous-comité de la Chambre des Communes sur le Régime d'institutions pénitentaires au Canada ait recommandé que les détenus soient suffisamment rémunérés pour couvrir les coûs de leur incarcération, des cotisations des Régimes d'assurance-chômage et du fonds canadien de retraite, de l'impôt sur le revenu et de leurs obligations familiales, it a été arrêté qu'il serait prohibitif de comptabiliser ces déductions vu les aspects financiers et en personnel d'une telle législation. En conséquence, le Service correctionnel du Canada a établi une cédule de taux de rémunération conséquents à toutes les déductions ci-haut nommées.

Voici le barème des taux horaires minimums appliqués depuis 1970 aux travailleurs du secteur fédéral:

1970	1971	1972	1974	1975	1976-80*
1,65$	1,75$	1,90$	2,20$	2,50$	2,90$

Les montants maximums de retenue pour les repas et le logement fournis par l'employeur figurent dans le Règlement surles normes de travail. Pour plus de détails sur les salaires, voir les rapports adressés à l'Organisation internationale du Travail en vertu de la Convention 26, portant sur les méthodes de fixation des salaires minima.

Le Code canadien du travail oblige les employeurs à verser, les jours de paye réguliers, aux employés normalement payés ces jours-là, les salaires qui leur sont dûs. Les salaires des employés dont l'adresse est inconnue doivent être versés au ministre du Travail dans les six mois suivant la date où ils deviennent payables. Ces salaires sont versés dans un compte d'ordre jusqu'à leur réclamation.

La Loi sur la faillite, S.R.C. 1970, c. B-3, accorde une certaine priorité aux réclamations pour les salaires dans les cas de faillite d'un employeur. L'article 107 de la Loi stipule que les montants réalisés provenant des biens d'un failli doivent être distribués d'abord pour acquitter les frais administratifs et légaux de la faillite et ensuite pour acquitter les gages, salaires, commissions ou rémunération de tout commis, préposé, voyageur de commerce, journalier ou ouvrier, pour services rendus au cours des trois mois qui ont précédé la faillite jusqu'à concurrence de $500 dans chaque cas; et, s'il s'agit d'un voyageur de commerce, les sommes que ce dernier a régulièrement déboursées dans et concernant l'entreprise du failli, jusqu'à concurrence d'un montant additionnel de $300 dans chaque cas, pendant la même période. Dans le cas d'un failli décédé, les frais de funérailles et les dépenses testamentaires légales doivent être acquittés en priorité.

Le fait pour un employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes, constitue un acte discriminatoire aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont les qualifications, l'effort et les responsabilités nécessaires

---

* Le taux de salaire minimum fédéral sera porté à 3,25$ l'heure, le premier décembre 1980 et à 3,50$ l'heure, le premier mai 1981.

pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail. La Commission des droits de la personne a étudié les répercussions des dispositions concernant la disparité salariale et créé un groupe de travail formé de représentants d'employeurs, de syndicats et d'associations féminines. Des copies du rapport du groupe de travail et de la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été envoyées à l'Organisation internationale du Travail avec le rapport de 1978 sur la Convention No 100 concernant l'égalité de rémunération. Le 18 septembre 1978, la Commission a adopté des Ordonnances sur l'égalité de rémunération.

Le Code canadien du travail comporte une disposition concernant l'égalité de rémunération, disposition qui permet aux inspecteurs qui soupçonnent un employeur d'user de discrimination, d'en aviser la Commission des droits de la personne ou de déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail analyse des données sur la participation des femmes au marché de l'emploi. Ces données figurent dans une publication intitulée "les femmes dans la population active - faits et données". Un exemplaire de l'édition de 1977 de ce document est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

Par ses études le Bureau de la main d'oeuvre féminine a démontré que l'écart entre les salaires gagnés par les femmes et par les hommes s'était accru au cours des dernières années. Par exemple, alors qu'en 1972 les salaires annuels moyens des femmes et des hommes étaient respectivement de 5 166$ et de 9 455$, ils étaient de 9 143$ et de 15 818$ respectivement en 1977. Quoique les salaires moyens aient augmenté dans les deux cas, les salaires des hommes ont augmenté de façon plus marquante et l'écart entre les deux moyennes a augmenté de 2 386$ en valeur absolue entre 1972 et 1977. En pourcentage, l'écart était de 54,6 % en 1972 et de 57,8% en 1977.

Les disparités de revenu entre les hommes et les femmes s'expliquent par une variété de facteurs dont les suivants: une forte représentation des femmes dans les emplois peu rémunérateurs et aux plus bas niveaux des catégories professionnelles; des périodes de temps plus courtes passées dans la population active; une plus forte proportion de travail à temps partiel exécuté par des femmes, et le fait des augmentations de salaire d'un même pourcentage à tous les niveaux d'emploi, ce qui a pour résultat que les travailleurs qui sont aux plus bas niveaux des échelles de salaire ont les augmentations les moins importantes.

En appendice au présent rapport on trouvera une table de statistiques sur les taux de rémunération des hommes et des femmes.

La Loi sur les justes salaires et les heures de travail s'applique aux contrats conclus au nom du gouvernement du Canada pour la construction ou la restauration d'immeubles publics de tous genres, de chemins de fer, canaux, routes, ponts, écluses, bassins de carénage, élévateurs, ports et autres travaux pour l'amélioration et la sécurité du transport et de la navigation, travaux de défense, installations pour le flottage du bois et tout autre ouvrage et bien construit et restauré pour le gouvernement du Canada. Le ministère du Travail prépare les barèmes de taux de salaire généralement réputés courants pour les ouvriers qualifiés dans le district où le travail est exécuté. Les entrepreneurs doivent afficher les dispositions concernant les justes salaires et l'autorisation de travailler en sus des huit heures par jour ou des 48 heures par semaine.

Les contrats doivent renfermer des clauses antidiscriminatoires interdisant à l'entrepreneur de refuser d'employer une personne ou d'user de discrimination à son égard pour des motifs de race, d'origine nationale, de couleur, de religion, de sexe, de l'état civil ou parce qu'elle a déposé une plainte ou donné des renseignements sur une présumée inobservation desdites clauses. En cas d'inobservation, le ministre du Travail ou une personne désignée tranche la question aux fins du contrat. Le défaut de se conformer constitue un bris de contrat.

Les personnes employées par un entrepreneur doivent résider au Canada à moins que le Ministre ne juge qu'il existe un manque de main-d'oeuvre au Canada pour le travail en question ou que des circonstances particulières justifient l'inapplication de cette disposition dans l'intérêt même du public.

Le préambule de la Partie V du Code canadien du travail reconnaît que le principe de la libre négociation collective est nécessaire au maintien de bonnes relations industrielles et par conséquent de bonnes conditions de travail et de relations patronales-ouvrières solides. Les travailleurs et les employeurs peuvent conclure des conventions collectives, c'est-à-dire des conventions écrites entre un employeur et un agent de négociation et contenant des dispositions sur les conditions d'emploi et les questions connexes.

La loi établit la base de fixation des salaires sur laquelle se fonde le processus de négociation collective ou l'action unilatérale de l'employeur. Les conventions collectives peuvent contenir diverses dispositions qui prévoient d'autres formes de rémunération que le salaire normal, notamment la rémunération selon le rendement, les plans de productivité prévoyant des primes pour les réalisations collectives, la participation aux bénéfices, l'indemnité de vie chère, les cotisations aux régimes d'assurance médicaux, chirurgicaux et hospitaliers, l'aide à l'éducation, la

gratification de vacances, l'assurance-vie et accident, et la prestation gratuite ou à un coût partiel de vêtements, d'outils ou d'équipement de sécurité.

Même si le salaire minimum prescrit par la Loi ne prévoit pas tous les besoins d'une famille moyenne, d'autres revenus s'ajoutent, par exemple, les allocations familiales fédérales. Dans la section traitant de l'Article 9 du Pacte, il sera fait état des mesures qui peuvent augmenter le revenu des personnes ayant un bas salaire. Il peut être noté ici que la Loi de l'impôt sur le revenu allège le fardeau fiscal des personnes ayant un faible revenu. Elle prévoit aussi des charges fiscales décroissantes pour les personnes ayant des responsabilités familiales, compte tenu du nombre de membres de la famille et des revenus de la famille.

"Statistiques montrant l'évolution des niveaux de rémunération... et l'évolution du coût de la vie"

Statistique Canada mène une enquête mensuelle sur l'emploi et la rémunération, qui vise à mesurer l'emploi, les gains et la durée du travail dans toutes les branches d'activité. Cette enquête porte sur tous les établissements qui comptent au moins 20 salariés. Les données sur les employés et les ouvriers sont publiées séparément, pour chaque branche d'activité.

L'indice des prix à la consommation sert à mesurer le coût de la vie au Canada; il s'agit d'une série statistique mensuelle qui reflète les variations des prix payés par les consommateurs pour tout un éventail de biens et de services. Les données sur les prix sont recueillies dans plus de 50 régions urbaines et portent sur quelque 650 articles dans des domaines comme le logement, l'alimentation, l'habillement, le transport, etc.

L'indice des prix à la consommation est souvent utilisé comme mesure de l'inflation. Au Canada, il a progressé de 2% à 5% par année au cours des années 60; puis, vers le milieu des années 70, il a fait un bond pour atteindre 7% à 11% par année. En 1978, il s'est chiffré à 9%. L'indice des prix est passé de 100 en 1971 à 160,8 en 1977, ce qui revient à dire que pour les consommateurs canadiens, le coût de la vie a grimpé de 60,8%. Au cours de la même période, la rémunération hebdomadaire moyenne dans l'industrie (mesurée par l'indice industriel synthétique) a augmenté de 81,6% passant de 137,64$ par semaine en 1971 à 249,95$ en 1977.

En appendice au présent rapport on trouvera des tableaux statistiques sur ces sujets.

B. "Sécurité et hygiène du travail"

La Partie IV du Code canadien du travail concernant la sécurité du personnel, dont l'application relève de la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail du ministère du Travail du Canada, s'applique, sous réserve de toute autre loi du Parlement du Canada, à l'emploi dans les industries et les entreprises fédérales et dans certaines sociétés de la Couronne.

Elle s'applique aux employeurs et aux employés qui travaillent dans des entreprises reliant une province à une autre province ou à un autre pays, ou dans des entreprises opérant uniquement dans une province et qui ont été jugées par le Parlement "d'intérêt général pour le Canada ou pour deux ou plusieurs provinces". La Partie IV s'applique aussi aux sociétés de la Couronne engagées dans la production ou le commerce, ou offrant des services de nature commerciale ou industrielle. Cette partie du Code ne s'applique pas à une entreprise d'un caractère privé dans le Territoire du Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest. Elle ne s'applique pas non plus à l'emploi à bord de navires, de trains ou d'aéronefs ou en rapport avec leur mise en service; dans ces derniers cas, cependant, il existe des règlements de sécurité dans les lois sur les transports, les chemin de fer et l'aéronautique. Même si cette Partie du Code ne s'applique pas directement à l'administration fédérale, la politique du gouvernement est d'assurer l'application des principes qui y sont énumérés à la fonction publique.

Le Code établit les principes fondamentaux, indique la portée générale et les modalités de son application et impose des obligations générales tant aux employeurs qu'aux employés, notamment le respect de normes de production réalistes établies par les règlements. Les Règlements canadiens sur l'hygiène et la sécurité au travail sont fondés sur de bonnes pratiques industrielles de sécurité. Élaborés avec la collaboration des employeurs et des employés ainsi qu'avec celle des spécialistes de la prévention des accidents et d'autres spécialistes, ils visent, entre autres secteurs, la protection des machines, les enquêtes et les rapports sur les accidents, les substances dangereuses, la manutention des matériaux, l'hygiène, la lutte contre le bruit, l'éclairage, l'équipement de protection, les premiers soins, les outils à main, la sécurité des bâtiments, les charpentes provisoires, la protection contre les incendies, les appareils de levage, la protection contre les dangers de l'électricité, les mines d'uranium et les comités de sécurité, et les chaudières et récipients soumis à une pression interne. Ces règlements, fondés sur des principes éprouvés de prévention des accidents, prescrivent en général des critères de rendement plutôt que des spécifications et procédures détaillées, et ils englobent toutes les normes nationales et tous les codes de procédure possibles en matière de pratiques sécuritaires industrielles. Ils sont exécutoires et amènent l'employeur à respecter des critères de sécurité réalistes.

Les dispositions d'hygiène et de sécurité relevant du Code canadien du travail ne peuvent être entièrement appliquées qu'avec la collaboration des employeurs, des employés et des syndicats. Les employeurs assujettis au Code doivent offrir aux travailleurs un milieu qui ne comporte aucun risque pour leur santé et leur sécurité et adopter des mesures raisonnables afin de prévenir ou de réduire les risques d'accident au travail. Les employés doivent, pour leur part, prendre toutes les précautions raisonnables afin d'assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Ils doivent porter les vêtements et accessoires protecteurs comme le prescrit le règlement pertinent.

Pour élaborer cette législation, le ministère du Travail a consulté les ministères fédéraux et provinciaux, les entreprises fédérales, les mouvements syndicaux et d'autres groupements intéressés. Le ministre du Travail peut établir des comités consultatifs, formés de représentants des employeurs et des employés, pour le conseiller sur toute question que soulève l'application de la Partie IV du Code, collaborer à l'élaboration de normes raisonnables de sécurité et recommander des règlements en matière de sécurité professionnelle. Le Ministre peut au besoin faire faire des enquêtes, désigner des agents de sécurité ou conclure des ententes avec les autorités provinciales relativement à la désignation d'agents provinciaux chargés d'agir à titre d'agents de sécurité aux fins de la Partie IV du Code. Les agents de sécurité peuvent notamment effectuer des inspections régulières et exercer d'autres fonctions qui peuvent leur être assignées en vertu du Code. Le ministre du Travail peut entreprendre des recherches sur les accidents du travail et mettre en place des programmes destinés à les diminuer ou à les prévenir, en collaboration avec les ministères et organismes fédéraux et provinciaux et avec d'autres groupements. Le Ministre peut aussi encourager la formation de comités mixtes sur la sécurité et l'hygiène au travail, qui bénéficieront de l'aide de ses conseillers techniques et autres. La Direction de la sécurité et de l'hygiène du ministère du Travail compte des spécialistes dans les domaines des techniques d'hygiène et de sécurité, de l'élaboration des programmes, de la médecine professionnelle, de la formation et de l'indemnisation des accidents du travail. En plus des responsabilités qui lui sont conférées par la Partie IV du Code, la Direction doit veiller à l'application de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et des régimes d'indemnisation des détenus fédéraux et des fonctionnaires.

Les agents de sécurité nommés en vertu du Code doivent avertir l'employeur de toute source de danger en lui enjoignant par écrit de procéder, immédiatement ou dans des délais spécifiés, à l'application de mesures propres à parer au danger ou à protéger les gens contre ce danger. L'agent de sécurité peut au besoin interdire l'utilisation d'un

endroit, d'une substance ou d'une chose jusqu'à ce que ses directives aient été observées. Il doit afficher des avis de danger que personne ne doit enlever sans son autorisation ou celle du Conseil canadien des relations du travail. Lors des inspections courantes, l'agent de sécurité peut formuler des directives sur toute question visée par les règlements et exiger qu'elles soient exécutées dans le délai qu'il fixe. L'employeur peut en appeler à l'agent régional de sécurité. Les employés peuvent déposer une plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail relativement à toute infraction à la Partie IV ou aux règlements, à l'inobservation des directives de l'agent de sécurité, à un congédiement ou à des menaces de congédiement ou autre acte discriminatoire à l'égard d'une personne qui a témoigné lors d'une poursuite ou donné des renseignements sur les conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles elle ou ses collègues travaillent. Les travailleurs peuvent aussi déposer une plainte pour refus de mettre en place des comités d'hygiène et de sécurité et d'offrir les renseignements demandés ou pour imposition de sanction ou usage de manaces à l'égard de personnes qui refusent de travailler en raison d'un danger imminent. Tout employeur coupable d'une infraction est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus $5000 ou d'un emprisonnement d'au plus un an, ou à la fois de l'amende et de l'emprisonnement.

La clause susmentionnée concernant le refus de travailler est entrée en vigueur le premier septembre 1978. Elle permet à un employé qui a lieu de croire que l'utilisation d'un appareil, d'un dispositif ou d'une chose constitue une source de danger imminent pour sa sécurité ou sa santé ou celle de ses collègues, ou qu'une condition constitue un danger imminent pour la sécurité et la santé, de refuser d'utiliser ou de faire fonctionner ces articles ou encore de travailler à cet endroit. Les faits doivent être signalés à l'employeur qui doit les examiner en présence de l'employé, d'au moins un membre du comité d'hygiène et de sécurité ne représentant pas l'employeur, s'il y a lieu, et d'une personne autorisée par le syndicat représentant l'employé. En l'absence de comité ou de représentant syndical, l'employé peut demander à une personne de son choix d'assister à l'examen. Si l'employé continue de refuser de travailler ou qu'un conflit survient après que des mesures ont été prises pour corriger la situation, un agent de sécurité est invité à faire enquête. Si celui-ci constate un danger imminent, l'employé peut continuer de refuser de travailler jusqu'à ce que la situation ait été corrigée. S'il décide qu'il n'en existe aucun, cependant, l'employé n'a pas le droit de refuser de travailler mais peut demander à l'agent de soumettre sa décision au Conseil canadien des relations du travail. Ce dernier confirmera la décision ou formulera les directives qu'il jugera nécessaires dans les circonstances. Les directives doivent être affichées et

personne ne doit les enlever sans l'autorisation de l'agent de sécurité ou du Conseil.

La Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, entrée en vigueur le premier octobre 1978, défend le droit fondamental des Canadiens à travailler dans un milieu qui ne comporte aucun risque pour leur santé et leur sécurité, par la création d'un institut national chargé d'étudier, de promouvoir et de favoriser, par la coopération, la sécurité et l'hygiène au travail. Le conseil d'administration de cet institut représentera les intérêts et préoccupations des travailleurs, des syndicats, des employeurs, des autorités fédérales, provinciales et territoriales, ainsi que des associations professionnelles et scientifiques et de la population en général. Le Centre rendra compte de ses activités au Parlement par l'entremise du ministre du Travail. Le travail préparatoire à l'établissement du Centre est maintenant terminé et le président du Conseil d'administration a été nommé.

Des statistiques sur les accidents du travail et les frais correspondants sont établies par la Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail du ministère du Travail. Des tableaux de ces statistiques figurent en appendice au présent rapport.

C. "Égalité des chances de promotion"

L'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne déclare discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel, pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

L'article 15 permet l'adoption de programmes spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que peuvent vraisemblablement subir des individus pour des motifs fondés sur leur race, leur religion, leur couleur, leur origine nationale ou ethnique, leur âge, leur sexe, leur situation de famille ou un handicap physique, en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement. Comme la Loi sur les droits de la personne lie Sa Majesté du chef du Canada, les dispositions ci-dessus s'appliquent aussi à l'administration fédérale.

D. "Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés."

La Partie III du Code canadien du travail (Normes d'emploi) englobe également les secteurs tels la durée du travail, les vacances payées, les jours fériés payés, le surtemps, le congé de maternité et le congé de décès.

En général, le Code limite la durée normale du travail à huit heures par jour et à 40 heures par semaine. Il est permis de travailler huit heures supplémentaires par semaine lesquelles doivent être payées au taux d'une fois et demi au moins le taux de salaire régulier. Si la nature du travail l'exige, la durée moyenne du travail peut être calculée sur une période de deux ou plusieurs semaines conformément aux normes. Les employés ne peuvent effectuer des heures supplémentaires au maximum de 48 heures par semaine que dans des circonstances exceptionnelles pour un temps limité, lorsque le ministre du Travail en a donné l'autorisation. La durée maximale du travail peut être aussi dépassée en cas d'urgence. Le travail supplémentaire doit être rémunéré au moins au taux normal majoré de moitié.

L'employeur doit prévoir au moins un jour de repos par semaine, le dimanche si possible. Les employés ont droit à neuf jours fériés par année: le jour de l'an, le Vendredi Saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du souvenir, le jour de Noël, le lendemain de Noël ou tout autre jour remplaçant un de ces jours fériés. Les employés affectés à un travail ininterrompu un jour férié doivent recevoir une rémunération au taux de deux fois et demi le taux normal ou bénéficier d'un jour de congé payé à un autre moment.

Les employés ont droit en général à deux semaines de congé payé et à trois semaines au moins après six années de service continu auprès du même employeur.

La Partie III du Code contient aussi des dispositions concernant les congés de maternité. Les employées qui comptent au moins 12 mois de service ininterrompu ont droit à 17 semaines de congé de maternité. Cette période peut varier et doit se terminer au plus tard 17 semaines après l'accouchement. À son retour au travail, l'employée doit être rétablie dans les fonctions qu'elle occupait au moment de prendre son congé ou dans des fonctions analogues et bénéficier du même salaire et des mêmes avantages qu'auparavant. Pour ce qui est du régime de retraite et des autres avantages, le service est jugé continu. Aucun employeur ne peut congédier ni mettre à pied une employée pour le seul motif qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité.

Les rapports adressés régulièrement à l'Organisation internationale du Travail sur la Convention de 1919 [Durée du travail (Industrie)] et la Convention de 1921 [Repos

hebdomadaire (Industrie)] fournissent des renseignements sur ces questions.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A. "Lois principales", etc...

La Partie V du Code canadien du travail concernant les relations industrielles régit la négociation collective dans les entreprises relevant de la compétence fédérale. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique constitue le fondement de la négociation collective des fonctionnaires fédéraux. Voir à ce sujet la partie du rapport traitant de la Fonction publique du Canada. La majorité des travailleurs canadiens, toutefois, relèvent de l'autorité des provinces qui ont assuré par une loi le droit des travailleurs de se joindre à un syndicat. Dans tous les secteurs de compétence fédérale et provinciale, des modalités précises ont été établies relativement à l'accréditation et à la reconnaissance d'un syndicat comme représentant des employés dans un établissement donné.

B. "Droit de former des syndicats et de s'y affilier"

L'article 110 de la Partie V du Code canadien du travail stipule que tout employé a le droit d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités légitimes. Selon la définition figurant à l'article 107 du Code, "employé" exclue les personnes qui participent à la direction ou exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles. Par ailleurs, il permet aux employeurs de se joindre à des associations patronales et de participer à leurs activités légitimes.

En 1978 quelque 3 278 000 travailleurs canadiens étaient syndiqués, soit environ 31,3 % de la main d'oeuvre civile totale.

Au Canada, dans la plupart des cas, l'adhésion à un syndicat donné dépend du type de relations patronales-ouvrières en place. Il existe cinq types principaux de situations:

1. Atelier non syndiqué: Il n'existe aucune association d'employés reconnue.

2. Atelier ouvert: Il existe un syndicat reconnu mais les travailleurs sont libres d'y adhérer.

3. Formule Rand: Forme de sécurité syndicale par laquelle l'employeur retient sur la paie de tous les travailleurs d'une unité de négociation un montant égal à la contribution syndicale, qu'ils soient ou non membres du syndicat.

4. Atelier syndical: Tous les employés visés par la convention collective doivent adhérer au syndicat dans un délai prescrit. C'est une condition d'emploi.

5. Atelier fermé: Les travailleurs doivent devenir membres en règle du syndicat pour être engagés et conserver leur emploi. Dans ces cas, le syndicat contrôle l'engagement et(ou) le placement de ses membres au service de l'employeur.

Dans les secteurs de compétence fédérale, le Conseil canadien des relations du travail peut accréditer un syndicat comme agent de négociation une fois qu'il a décidé que l'unité est habile à négocier collectivement et qu'il est convaincu que la majorité des employés de l'unité désirent être représentés par le syndicat en question. Quoi qu'il en soit, le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés de l'unité. Un vote "doit" être pris si au moins 35% et au plus 50 % des employés de l'unité sont syndiqués et n'ont aucun agent de négociation. Il appartient au Conseil de décider quels employés sont habilités à voter et de prendre les dispositions qui s'imposent. Un vote majoritaire détermine l'accréditation. Un scrutin de ballotage peut être tenu lorsque les employés de l'unité n'ont pas donné la majorité à un syndicat. Si ce Conseil établit que moins de 35% des employés admissibles à voter se sont prévalus de ce droit, le vote de représentation peut être déclaré nul.

C. "Droit des syndicats de former des fédérations"

La législation canadienne n'interdit ni ne limite l'affiliation des syndicats ouvriers sur le plan régional, provincial et international. Par exemple, il existe des conseils du travail composés de divers syndicats ouvriers dans un territoire donné, des conseils de district formés de sections locales dans certains secteurs d'emploi ainsi que des conseils nationaux et provinciaux et des fédérations représentant une profession ou plusieurs professions.

Le Congrès du travail du Canada est la principale centrale syndicale canadienne; il représente à ce titre plus de 100 syndicats nationaux et internationaux affiliés, soit un total de plus de 2,2 millions de travailleurs. Il défend les intérêts de ses affiliés ainsi que des travailleurs en général à l'échelle nationale. Le Congrès délivre des chartes aux fédérations provinciales et à quelque 120 conseils locaux. Sur le plan international, le Congrès représente les intérêts des travailleurs au sein de l'Organisation internationale du Travail et de la Confédération internationale des syndicats libres.

La Confédération des syndicats nationaux regroupe quelque 180 000 travailleurs de la province de Québec. Neuf

fédérations lui sont affiliées et quatre syndicats locaux y sont directement rattachés. Elle est active aussi, au nom des travailleurs, au sein de l'Organisation international du Travail et au sein de la Fédération syndicale mondiale.

D. "Droit des syndicats d'exercer librement leur activité"

La Partie V du Code canadien du travail reconnaît implicitement le droit des syndicats d'agir librement. Les pratiques déloyales relatives à l'adhésion et à la participation syndicales sont visées par les articles 184 à 189 du Code. Il est interdit aux employeurs de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat, de s'y ingérer ou de lui fournir une aide financière ou autre. Ils ont le droit cependant de verser des fonds à une caisse de retraite, d'assurance-maladie ou à une autre caisse fiduciaire dont l'objet est d'assurer le bien-être des employés, de prêter des locaux pour des réunions et de conférer avec les représentants syndicaux ou les employés pendant les heures de travail, sans retenue sur leur salaire ni déduction du temps ainsi occupé. Il est interdit aussi aux employeurs d'user de discrimination à l'égard d'une personne parce qu'elle est membre d'un syndicat, qu'elle a témoigné ou peut témoigner dans une procédure prévue par la Partie V, qu'elle a déposé une plainte en vertu de cette partie ou a participé à une grève qui n'est pas interdite par cette partie. L'employeur ne peut contraindre une personne à s'abstenir de devenir membre d'un syndicat ni à cesser de l'être.

Il est interdit à un syndicat de négocier au nom d'une unité de négociation dont il n'est pas l'agent négociateur accrédité. Les syndicats ne peuvent participer à la formation ou à l'administration d'une association patronale, ni s'y ingérer ni tenter, pendant les heures de travail, de persuader un employé de devenir membre d'un syndicat, sans le consentement de l'employeur. Il est interdit aux syndicats d'exclure définitivement ou temporairement un employé du syndicat ou de lui refuser l'adhésion au syndicat, ou encore de prendre des mesures disciplinaires contre l'employé en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion. Les syndicats ne peuvent prendre de mesures discriminatoires contre une personne en ce qui concerne un emploi, l'adhésion à un syndicat, une divulgation ou une plainte prévue par la Partie V. Ils ne peuvent non plus chercher, par des menaces ou la coercition, à contraindre une personne à devenir, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre d'un syndicat. La Partie V expose aussi la marche à suivre concernant la présentation de plaintes relatives à des pratiques déloyales au Conseil canadien des relations du travail ainsi que les fonctions et les pouvoirs du Conseil relativement à ces plaintes. Le Conseil peut notamment

obliger un employeur ou un syndicat à reprendre un employé, à lui payer une indemnité pour la rémunération perdue, à annuler une mesure disciplinaire et à l'indemniser pour toute peine pécuniaire ou autre qui lui a été imposée.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination par les associations d'employés, tel que mentionné dans le présent rapport à l'article 6, A et B (1).

E. "Droit de grève"

Le droit des employés de faire la grève et celui de l'employeur de déclarer un lock-out dans les entreprises fédérales est limité par les dispositions des articles 180-183 de la Partie V du Code. Les grèves et lock-out ne peuvent être déclarées que sous certaines conditions. Avant de recourir à ces mesures, l'employeur et le syndicat doivent d'abord avoir négocié collectivement, avoir fait appel à un conciliateur et avoir envoyé un avis au ministre du Travail. Le gouverneur en conseil peut, dans l'intérêt national, retarder par décret une grève ou un lock-out durant l'intersession. L'employeur et le syndicat peuvent demander au Conseil canadien des relations du travail de déclarer une grève ou un lock-out illégal. Après avoir donné à l'employeur, au syndicat et aux employés la possibilité de se faire entendre au sujet de cette demande, le Conseil peut faire une telle déclaration.

Pour plus de renseignements sur le syndicalisme et les questions connexes, consulter les rapports biennaux que le Canada envoie à l'Organisation internationale du Travail sur la Convention 87 (Liberté syndicale et protection du droit syndical).

ARTICLE 9: DROIT A LA SÉCURITE SOCIALE

Généralités

Le système de la sécurité sociale au Canada est composé d'une variété de programmes de bien-être et de soins de santé fournissant des paiements ou des services universels à tous les résidents en certains cas et, dans d'autres, à des groupes particuliers. Le Canada étant un pays fédéral, où beaucoup des responsabilités de la sécurité sociale reposent principalement sur les gouvernements provinciaux en vertu de la constitution, le système de sécurité sociale, dans son ensemble, est une alliance de quatre genres de programmes:

(1) des programmes nationaux financés et administrés par le gouvernement fédéral;

(2) des programmes fédéraux-provinciaux financés conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces,

c'est-à-dire administrés par les provinces et coordonnés pour assurer la transférabilité des prestations et l'uniformité de certaines normes minimales dans tout le pays;

(3) des programmes fédéraux-provinciaux financés conjointement, mais administrés par les provinces sans de telles normes uniformes;

(4) des programmes administrés et financés par les provinces et/ou les municipalités (certaines dépenses des programmes municipaux sont à frais partagés avec les gouvernements des provinces et sont remboursées en partie par le gouvernement fédéral).

Cependant, la majorité des dépenses se trouvent dans le domaine des programmes fédéraux et fédéraux-provincaux.

Les grandes lignes des principaux programmes constituant le système canadien de sécurité sociale se trouvent exposées ci-dessous.

Soins de santé

Dans le domaine des soins de santé, le Canada possède des programmes d'asssurance-santé universels parrainés par l'État. Ce sont le Programme d'assurance-hospitalisation et le Programme des soins médicaux. Ces programmes sont conçus pour assurer que tous les résidents du Canada aient accès aux soins médicaux et hospitaliers nécessaires financés par un système de cotisations. Ils atteignent ces objectifs grâce à des régimes provinciaux liés les uns aux autres qui répondent aux critères minimaux de la législation fédérale à ce propos: gamme complète des services assurés, universalité de la protection, transférabilité des prestations et administration par un organisme public. Les services assurés du Programme d'assurance-hospitalisation comprennent les soins aux malades hospitalisés (incluant les médicaments, les tests diagnostiques nécessaires, etc.) ainsi que des services facultatifs aux malades externes variant un peu d'une province à l'autre. Pour compléter la protection du Programme d'assurance-hospitalisation, le Programme des soins médicaux englobe tous les services nécessaires au point de vue médical rendus par les médecins praticiens, quel que soit l'endroit où les services sont rendus, et certaines interventions chirurgico-dentaires effectuées par des chirurgiens-dentistes dans les hôpitaux. Ces progammes, conjointement ou de façon séparée, assurent la protection de l'assurance-santé à plus de 99% de la population (plus de 23 millions de personnes).

Au niveau fédéral, les accords de financement des Programmes d'assurance-hospitalisation et des soins médicaux ont récemment été unifiés sous une loi cadre, soit la Loi de

1977 sur les accords fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et sur le financement des programmes établis. Cette loi prévoit aussi des contributions financières fédérales accrues aux provinces pour acquitter le coût de certains services complémentaires de santé. Ces services sont les suivants: les soins intermédiaires en maison de repos, les soins aux adultes en établissement, les hôpitaux psychiatriques convertis, certains soins à domicile et les services de soins ambulatoires. Contrairement aux programmes d'assurance-santé, les contributions fédérales pour ces services complémentaires ne dépendent pas de la condition que les provinces répondent aux normes nationales minimales quant à la distribution de ces services: cette mesure vise à donner aux provinces de la latitude pour la mise au point de ces services.

Outre les prestations assurées des programmes nationaux de l'assurance-santé, la majorité des régimes provinciaux correspondants offrent des avantages supplémentaires, d'une façon limitée, par exemple les programmes de gratuité des médicaments pour les personnes âgées, les programmes de soins dentaires aux enfants et les services des optométristes.

L'assurance-santé privée est accessible pour certains services de soins personnels qui ne sont pas des services assurés des programmes nationaux d'assurance-santé, pourvu que cette protection supplémentaire ne soit pas par ailleurs interdite par la loi provinciale. L'assurance-santé privée est en général plus facilement accessible et moins coûteuse pour les groupes d'employés que pour les particuliers.

Sécurité sociale et bien-être social

Sécurité du revenu

Dans le domaine de la sécurité du revenu, le gouvernement fédéral dirige deux programmes universels, ceux des allocations familiales et de la sécurité de la vieillesse.

Le Programme des allocations familiales verse aux parents ou aux tuteurs* une allocation à l'égard de chaque enfant à charge âgé de moins de 18 ans. Les prestations sont indexées chaque année pour s'adapter au coût de la vie et, pour fins d'imposition, elles sont considérées comme un

---

* Le chèque est généralement émis à l'ordre de la mère ou du tuteur de sexe féminin, mais il peut également être émis à l'ordre du père ou du tuteur de sexe masculin.

revenu. Les gouvernements des provinces ont la liberté de faire varier le montant des prestations, à l'intérieur de certaines limites, en fonction de l'âge de l'enfant et/ou de la taille de la famille pourvu que la prestation moyenne par enfant dans la province soit égale au taux des prestations dans tout le pays. L'Alberta et le Québec se sont prévalues de cette liberté. La province de Québec complète le montant des prestations fédérales en utilisant ses propres fonds.

Le 12 décembre 1978, une loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu et la Loi sur les allocations familiales recevait la sanction royale. Les modifications sont esentiellement de deux ordres. Tout d'abord, les allocations familiales sont réduites à 20$ par enfant et par mois pour l'année 1979. Toutefois, elles continuent d'être versées à toutes les mères de famille indépendamment de leur revenu, ainsi que d'être pleinement indexées chaque année sur le coût de la vie. En deuxième lieu, est institué, pour l'année d'imposition 1978, un crédit d'impôt pour enfants en vertu duquel les mères de famille dont le revenu familial total est de 18 000$ ou moins se verront rembourser 200$ par année et par enfant. Aux familles dont le revenu total dépasse 18 000$, le crédit d'impôt pour enfants est payé sur une base régressive: le montant versé est réduit de 5$ pour chaque 100$ excédant la marge de 18 000$. Les limites de 200$ et de 18 000$ seront indexées annuellement. Ce crédit profitera aux deux tiers des familles qui ont des enfants et, dans l'ensemble - même en tenant compte de la réduction des allocations familiales et des modifications apportées aux autres dispositions fiscales relatives aux enfants - fera que le gouvernement fédéral aidera davantage plus de la moitié des familles ayant des enfants.

La sécurité de la vieillesse assure une pension universelle aux personnes âgées de 65 ans et plus qui répondent à certaines conditions de résidence. La pension de la sécurité de la vieillesse est imposable. À cette pension s'ajoute le supplément de revenu garanti conçu pour compléter les pensions de la sécurité de la vieillesse en faveur des bénéficiaires qui ont d'autres revenus faibles ou nuls, afin d'assurer aux personnes âgées un revenu garanti minimal. L'admissibilité aux prestations du suplément de revenu garanti et le taux de ce supplément sont déterminés au moyen d'un examen du revenu. Ces prestations ne sont pas imposables.

Récemment, des allocations au conjoint ont été ajoutées aux programmes de sécurité sociale à l'intention des personnes agées. Ce programme accorde des prestations équivalentes aux prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti aux conjoints, âgés de 60 à 64 ans, des bénéficiaires de ces programmes, moyennant un examen des revenus.

Les allocations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti et de k'allocation au conjoint aont augmentées tous les trois mois pour suivre l'indice des prix à la consommation afin que le taux des prestations aille de pair avec les augmentations du coût de la vie.

Pour les personnes nécessiteuses, les programmes provinciaux d'assistance sociale, financés conjointement par les provinces et le gouvernement fédéral dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada, fournissent des prestations établies en fonction d'un examen du revenu qui tient compte des besoins budgétaires de la personne ainsi que de son revenu et de ses ressources. Des paiements sont faits par les provinces ou les municipalités aux personnes nécessiteuses employables ou non, y compris aux personnes nécessiteuses qui se trouvent dans des foyers de soins spéciaux (par exemple les maisons de repos ou les foyers pour personnes âgées) aux aveugles et aux invalides, aux personnes âgées pour lesquelles les paiements de la sécurité de la vieillesse sont insuffisants en regard de leurs besoins, aux mères nécessiteuses qui ont des enfants à charge, et à l'égard des enfants confiés aux organismes de bien-être social.

Les règles d'admissibilité, la structure des prestations et les caractéristiques administratives des programmes d'assistance sociale provinciale varient d'une province à l'autre. Cependant, la résidence antérieure dans une province ne peut être une condition du droit à l'assistance. Les provinces rajustent de temps à autre les taux de l'assistance sociale à mesure que s'élève le coût de la vie.

Autres programmes fédéraux de sécurité sociale

Parmi d'autres programmes fédéraux de soutien du revenu, mentionnons les allocations de formation de la main-d'oeuvre canadienne, conçues pour réduire les obstacles financiers à la formation, les pensions et les allocations des anciens combattants, l'aide aux immigrants réfugiés au cours de leur adaptation initiale à la vie au Canada et une aide financière directe aux Indiens inscrits administrés par le gouvernement fédéral, les conseils de bande indiens et les ministères provincaux du bien-être social.

Autres programmes provinciaux de sécurité du revenu

Outre les programmes fédéraux, les provinces dirigent divers programmes de sécurité du revenu conçus pour soutenir les revenus des Canadiens. L'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan ont des programmes spéciaux pour les personnes âgées. La plupart de ces programmes fonctionnent en tenant compte d'un revenu minimal garanti et ils complètent les revenus

d'autres sources, y compris ceux qui proviennent des autres programmes de sécurité du revenu.

Certaines provinces fournissent une assistance au revenu sous forme de crédits d'impôt remboursables. Par exemple la province de l'Ontario accorde des crédits d'impôt foncier, des crédits d'impôt sur la taxe de vente et des crédits d'impôt aux retraités. Le Régime de revenu familial de la Saskatchewan complète les revenus des familles en vue d'atteindre un niveau minimal établi en fonction de la taille de la famille.

Assurance sociale

Le Canada a trois principaux programmes d'assurance sociale: l'assurance-chômage, le Régime de pensions du Canada et l'indemnisation des accidentés du travail.

Prestations d'assurance-chômage

A. Prestations ordinaires

Un travailleur assuré a droit aux prestations ordinaires pourvu qu'il ait travaillé un minimum de 10 à 14 semaines, selon le taux de chomâge de la région où il habite, au cours de la période de référence de 52 semaines précédant la présentation de sa demande, ou s'il a déjà touché des prestations, depuis la présentation de sa dernière demande.

Le prestataire doit être apte à travailler, disponible pour ce faire et incapable de trouver un emploi convenable. De plus, il doit avoir subi un arrêt involontaire de rémunération pendant sept jours consécutifs.

La durée des prestations dépend de la période d'emploi précédant la présentation de la demande.

Le montant des prestations représente 60% des gains hebdomadaires moyens assurables du prestataire pendant les semaines de référence.

Les gains hebdomadaires assurables sont assujettis à un plafond; en 1979, celui-ci était fixé à 265$, et le montant maximum des prestations d'assurance-chômage, soit 60% du plafond, s'établissait à 159$.

Le plafond fixé pour les gains assurables est rajusté annuellement en fonction des changements apportés à l'indice composite moyen des gains, publié par "Statistique Canada".

Les gains du prestataire pendant le délai de carence de deux semaines sont déduits des prestations versées au cours des trois premières semaines, le montant des retenues ne devant pas dépasser celui des prestations.

Les gains perçus pendant la période de prestations, s'ils dépassent de 25 pour cent le taux brut des prestations hebdomadaires, sont déductibles de celles-ci.

Les prestataires qui ont occupé un emploi assurable ou touché des prestations d'assurance-chômage pendant moins de 14 semaines ou dont la durée d'emploi est inférieure au nombre de semaines prescrites pendant la période de référence, sont considérés comme des personnes qui arrivent sur le marché du travail ou qui y reviennent et doivent compter 20 semaines ou plus d'emploi assurable pendant leur période de référence et avoir subi un arrêt de rémunération.

Les réitérants, à savoir ceux qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage pendant la période de référence, peuvent en toucher de nouvelles, mais ils doivent avoir occupé un emploi assurable pendant un nombre donné de semaines; celui-ci est déterminé à l'aide d'un tableau qui établit un rapport entre le nombre de semaines pendant lesquelles des prestations ont été perçues au cours de la période de référence et le taux de chômage dans la région économique en question. Il n'est pas tenu compte de ce tableau lorsque le taux de chômage dans la région dépasse 11,5%.

B. Prestations spéciales

Les prestataires ayant occupé un emploi assuré pendant 20 semaines ou plus au cours de 52 dernières semaines peuvent toucher des prestations spéciales s'ils sont incapables de travailller en raison d'une maladie ou d'une grossesse. De plus, les travailleurs atteignant l'âge de 65 ans ont droit à un paiement global équivalant à 3 semaines de prestations, qu'ils aient cessé de travailler ou non; ces travailleurs ne paient plus de prime d'assurance-chômage et ne sont plus éligibles aux prestations.

1) Prestations de maladie

Des prestations de maladie peuvent être versées pour un maximum de 15 semaines, au cours d'une période de 25 semaines. Pour en bénéficier, le prestataire doit avoir travaillé au cours des 20 semaines requises et présenter un certificat signé par un médecin et indiquant la nature de la maladie ainsi que sa durée probable. Tout comme pour les prestations ordinaires, il y a une période d'attente de deux semaines au cours desquelles aucune prestation n'est versée.

2) Prestations de maternité

Toute femme désireuse de présenter une demande de prestations de maternité doit, comme dans le cas des prestations de maladie, avoir travaillé pendant 20 semaines au cours des 52 dernières semaines. Elle doit également prouver qu'elle

était sur le marché du travail, ou qu'elle recevait des prestations d'assurance-chômage ou encore qu'elle a connu ces deux situations pendant 10 semaines au moins entre la trentième et la cinquantième semaine précédant la date présumée de son accouchement. Cette mesure vise à assurer qu'elle faisait bien partie de la main-d'oeuvre active au moment où elle est devenue enceinte et qu'elle n'a pas simplement commencé à travailler après le début de sa grossesse afin de tirer profit des prestations de maternité offertes par le régime d'assurance-chômage. La prestataire doit également présenter un certificat médical confirmant son état et indiquant la date présumée de son accouchement. Les prestations de maternité sont versées pendant un maximum de 15 semaines consécutives au cours d'une période qui peut commencer 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminer 17 semaines après la naissance.

3) Travailleurs âgés de 65 ans

Les travailleurs ayant atteint l'âge de 65 ans ne sont plus tenus de payer de primes d'assurance-chômage et ne sont plus protégés en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Un paiement global équivalant à trois semaines de prestations peut être versé à ces travailleurs, qu'ils aient cessé de travailler ou non, à condition qu'ils aient occupé un emploi pendant 20 semaines au cours des 52 dernières semaines. La demande peut être adressée à la Commission d'assurance-chômage et il n'y a pas de délai de carence.

C. Période d'exclusion

Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage si depuis l'arrêt de sa rémunération, qui a motivé sa demande, et, sans raison valable: il n'a pas cherché d'emploi ou n'a pas saisi une occasion d'emploi convenable; il ne s'est pas conformé à une directive écrite ou a négligé de se présenter à une entrevue ou de suivre un cours conformément aux instructions d'un agent de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. De plus, il est exclu du bénéfice des prestations en vertu de la Loi s'il a perdu son emploi pour mauvaise conduite ou a quitté volontairement celui-ci sans raison valable.

Lorsqu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, la période d'exclusion qui suit le délai de carence ne doit pas dépasser six semaines, semaines pendant lesquelles l'intéressé aurait autrement touché des prestations. Ces semaines d'exclusion sont "considérées comme des semaines pendant lesquelles des prestations ont été versées."

D. Procédures d'appel

Tout prestataire qui n'est pas d'accord avec une décision prise par la Commission au sujet d'une demande de prestations peut interjeter appel. Les employeurs disposent également du droit d'appel, dans les cas où ils jugent que la Commission verse des prestations à un employé qui, selon eux, n'y a pas droit.

Les appels sont présentés devant un conseil arbitral composé d'un président, d'un représentant des travailleurs et d'un représentant des employeurs. Tout prestataire qui serait en désaccord avec la décision du conseil arbitral peut, en certaines circonstances, en appeler devant un juge-arbitre qui est un juge de la Cour fédérale du Canada.

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada est un programme d'assistance sociale conçu pour assurer aux travailleurs canadiens et à leurs familles un revenu lié au salaire de base et, ce faisant, une protection contre les aléas afférents à la retraite, à l'invalidté et à la mort. Il s'agit d'un régime de retraite, obligatoire, à contribution paritaire, constituant le second volet du système canadien de revenus de retraite, qui en comprend trois en tout: le premier de ces volets étant la pension de sécurité de la vieillesse et le troisième, les divers plans d'épargne-retraite du secteur privé, les économies, etc. destinés à assurer la satisfaction des besoins autres que les besoins essentiels. Le programme s'applique dans toutes les provinces (à l'exception du Québec) et dans les Territoires et il est financé par les cotisations des travailleurs autonomes, des employeurs et de leurs employés. Les cotisations sont prises sur une tranche des gains et les prestations sont calculées en fonction de la moyenne des gains au cours de la vie jusqu'à un maximum. Les prestations du Régime de pensions du Canada sont augmentées chaque année pour suivre l'indice des prix à la consommation. La province de Québec dirige un régime séparé mais comparable à l'intention des personnes employées dans cette province.

Indemnisation des accidentés du travail

Les programmes d'indemnisation des accidentés du travail, gérés par les gouvernements des provinces, fournissent aux travailleurs une indemnisation à la suite de blessures infligées au travail et aux conjoints et aux enfants à charge survivants d'un travailleur qui décède par suite d'une blessure infligée au travail ou d'une maladie industrielle. Cette protection est obligatoire pour certaines catégories déterminées d'employés de l'industrie

et du commerce. Les domestiques et les travailleurs agricoles sont exclus dans toutes les provinces sauf en Ontario; les employés des banques sont aussi exclus excepté en Ontario et au Québec. Quelques autres provinces fournissent à ces travailleurs une protection, si l'employeur en fait librement la demande. Les cotisations de ces programmes sont versées par les employeurs et les taux des cotisations varient d'une industrie à l'autre selon le risque du travail qu'on y effectue. Le degré et la durée de l'invalidité déterminent le paiement des prestations.

Services sociaux

Les frais engagés par les provinces et municipalités pour assurer une gamme de services sociaux aux personnes nécessiteuses ou susceptibles de le devenir, sont partageables dans le cadre du Régime d'assistance publique du Canada. Les services en question ont pour objet d'atténuer, de supprimer ou de prévenir les causes et les effets de la pauvreté, des négligences graves à l'égard des enfants ou de la dépendance de l'assistance publique. Parmi les services de réadaptation offerts, citons les centres de réadaptation sociale, pour les personnes en danger de se trouver isolées dans la société, ou qui ont besoin d'une aide pour apprendre à aménager leur vie; les services d'assistance individuelle, (counseling), les services d'évaluation des besoins et d'orientation pour les individus et les familles, les services d'aide à l'enfance, qui comprennent la protection de l'enfance, les soins nourriciers, l'adoption et la prévention pour les enfants qu'on a laissés dans leur famille; les services de garderie à l'intention des enfants dont les parents travaillent; les services de soutien aux familles en temps de crise; les services de soutien aux personnes âgées ou infirmes, pour leur permettre de mener une existence indépendante dans la communauté; les services d'information et d'orientation pour guider les personnes vers les services sociaux appropriés; les services de développement communautaire, pour venir en aide aux communautés démunies ou à certaines fractions de la population en leur permettant, avec l'aide de professionnels compétents, d'améliorer leurs conditions sociales et économiques; les services de recherche, de consultation et d'évaluation pour les programmes d'assistance sociale; enfin, les services administratifs qui font office de complément aux services susmentionnés ou leur apportent le soutien logistique nécessaire.

Le gouvernement fédéral a conclu des ententes avec neuf provinces et les deux territoires aux termes de la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides en vertu de laquelle il partage les coûts d'une grande variété de services conçus pour le rétablissement et le recyclage des

invalides de sorte que ceux-ci puissent redevenir des membres de la société aptes à subvenir à leurs propres besoins. Des services sociaux supplémentaires autres que ceux qui sont précisés dans le Régime d'assistance publique du Canada ou la Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides sont fournis par la plupart des provinces à leurs propres frais.

Autres services sociaux

Outre les services sociaux soumentionnés, il y a divers autres services offerts par l'entremise de plusieurs ministères et organismes gouvernementaux à certains groupes de personnes et à des organisations bénévoles dans des circonstances déterminées. Comme exemples de tels programmes, nous pouvons mentionner l'aide juridique gratuite aux personnes à faible revenu, les subventions et contributions à des organisations non-gouvernementales et à des groupes défavorisés pour des projets portant sur les droits de la personne ainsi que pour des projets économiques, sociaux et culturels.

Dans le domaine du logement, le Canada possède divers programmes fédéraux et provinciaux pour promouvoir la construction de logements destinés aux groupes à faible revenu et aux personnes âgées. Dans le cadre de ces programmes, une assistance financière est mise à la disposition des organismes à but non lucratif privés ou publics (provinces et municipalités) ainsi qu'aux entrepreneurs pour la construction, l'entretien et la gestion de logements pour les personnes à faible revenu. Des prêts à intérêt peu élevé sont aussi offerts pour la réparation et la modernisation des logements déjà existants.

2) FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

INTRODUCTION

La gestion du personnel dans la Fonction publique fédérale est régie par trois lois principales: la Loi sur l'administration financière, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Parlement canadien a confié la responsabilité de l'administration de ces lois à des organismes centraux.

Aux termes de la Loi sur l'administration financière, le Secrétariat du Conseil du Trésor recommande les politiques à suivre en matière d'effectifs, de rémunération, de pensions, d'assurances et de relations de travail. À titre d'employeur du Gouvernement, il négocie avec les syndicats de la Fonction publique des conventions collectives au nom des

ministères. Les mécanismes de la négociation sont définis dans la Loi sur les relations de travail.

La Commission de la Fonction publique est un organisme autonome responsable devant le Parlement de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En vertu de cette loi, la Commission doit veiller au respect du principe du mérite dans toutes les activités de dotations, et ce, par les moyens suivants:

(i) l'élaboration et l'application de méthodes et de normes de sélection claires et précises des candidats à des postes dans la Fonction publique;

(ii) la mise sur pied et l'application de mécanismes de redressement en cas de nominations jugées contraires au principe du mérite; et

(iii) la tenue d'enquêtes visant à évaluer le mode d'exercice du pouvoir de dotation.

La Commission est aussi chargée

(i) par le Parlement, de mettre en vigueur les dispositions de la Loi concernant les activités politiques des fonctionnaires et de veiller à ce que tous les Canadiens aient les mêmes possibilités d'accès à l'emploi dans la Fonction publique;

(ii) par le Conseil du Trésor, de mettre en oeuvre divers programmes de formation et de perfectionnement en fonction des besoins constatés dans l'ensemble de la Fonction publique;

(iii) par le gouverneur en conseil, d'enquêter sur les cas de discrimination dans la Fonction publique; et

(iv) par les ministères et organismes, de les conseiller et de les aider dans la mise en oeuvre de leurs programmes de formation.

Enfin, le Bureau du Conseil privé aide le Premier ministre dans la nomination, l'appréciation et la rémunération des sous-ministres et des chefs d'organismes de la Couronne.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique peuvent déléguer aux sous-ministres des divers ministères certains pouvoirs en matière de gestion du personnel. Des politiques et lignes directrices établissent alors la manière dont ces pouvoirs seront exercés dans la Fonction publique.

Des lois particulières régissent l'administration des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada. La Loi sur la Défense nationale et la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada déterminent les responsabilités de gestion et les pouvoirs ayant trait à l'établissement des conditions de travail des membres. À la fin de la présente partie consacrée à la Fonction publique du Canada il y a une section portant sur la mise en oeuvre des articles 6 à 9 dans les Forces canadiennes.

A. DROIT AU TRAVAIL (ARTICLE 6)

1. Accessiblité à l'emploi dans la Fonction publique fédérale

Comme le veut la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la plupart des nominations se font parmi les fonctionnaires déjà en place. À titre d'exemple, de 1973 à 1977 les nominations résultant du recrutement externe à la Fonction publique ont varié entre 38 979 et 22 437, soit une variation de 40% à 16,6% du total des nominations, qui se sont élevées à 134 996 en 1977. La dotation en personnel s'effectue selon un ordre général établi dans la Loi qui accorde à certaines personnes un statut particulier: les personnes qui rentrent d'un congé autorisé; qui faisaient partie du personnel d'un ministre, qui a cessé de tenir ce porte-feuille; ou qui avaient été mises en disponibilité. Si l'on n'y trouve aucun candidat qualifié, il faut passer à la sélection interne, puis à la sélection externe, s'il y a lieu. Dans ce dernier cas, les anciens combattants invalides, les autres anciens combattants, les veuves des anciens combattants et les citoyens canadiens jouissent d'une priorité de nomination s'ils satisfont aux exigences requises.

a) Sélection interne

La nomination d'un employé à un poste de la Fonction publique peut se faire par voie de concours, ou encore sans concours.

La nomination sans concours est justifiée si, parmi les employés jouissant d'une priorité de nomination, il s'en trouve un qui est qualifié pour le poste. Dans d'autres cas, la nomination sans concours peut se faire dans des situations de mutation, de nouveau classement d'un poste, ou dans certaines situations prévues par règlement par la Commission de la Fonction publique.

La nomination par voie de concours consiste à inviter les employés à soumettre leur candidature, soit en décrivant leurs qualités et aptitudes qui seront conservées dans un répertoire, soit en répondant à un avis de concours sous forme d'affiche.

Toute nomination d'une personne choisie au sein de la Fonction publique peut en être appelée.

b) Sélection externe

Lorsque les possibilités de sélection interne ont été épuisées, le recrutement peut se faire à l'extérieur de la Fonction publique. Les employés de la Fonction publique ont aussi accès aux concours de sélection externe. Les candidats de l'extérieur aux concours publics sont recrutés soit au moyen de répertoires des personnes qui ont déjà postulé un emploi, soit par l'annonce de possibilités d'emploi publiée de plusieurs façons. Il existe également des dispositions pour la nomination de candidats recrutés sans concours sur le marché extérieur du travail, mais elles représentent un très faible pourcentage des nominations. Dans les cas de recrutement à l'extérieur de la Fonction publique, il est surtout question de recrutement universitaire, post-secondaire, et dans certains domaines spécialisés et en grande demande dans la Fonction publique. La Commission conserve la majorité des activités de recrutement à l'extérieur de la Fonction publique.

c) Technique de sélection

La Commission, dépendant de la nature du poste à combler, emploie ou demande d'employer diverses techniques de sélection telles des examens écrits, des tests spécialisés ou des entrevues. Il y a aussi la vérification des diplômes, certificats ou autres documents, de même que des références soumises par le candidat.

L'agent de dotation responsable évalue les candidats, choisit ceux qui sont les mieux qualifiés et dresse une liste d'admissibilité selon l'ordre de mérite.

Le poste est offert au premier sur la liste.

d) Groupes sous-représentés

Le système de dotation en personnel vise à donner à tous les canadiens une chance égale de participer aux concours dans la Fonction publique. À cet effet, des mesures spéciales ont été conçues pour que les francophones, les femmes, les autochtones et les handicapés puissent jouir d'une plus grande égalité des chances d'accès à la Fonction publique. Ces mesures d'action positive sont applicables dans l'ensemble de la Fonction publique et visent à augmenter la participation et la représentation de ces groupes dans les diverses catégories d'emploi, à tous les niveaux de l'administration.

i) La participation francophone

Dès 1969, le Parlement adoptait la Loi sur les langues officielles et le Conseil du Trésor mettait en oeuvre des programmes afin que la Fonction publique fédérale puisse mieux servir la population canadienne dans les deux langues officielles, que l'usage du français au travail s'accroisse et que l'équité règle la participation des deux groupes de langues officielles au sein de la Fonction publique. À partir des critères établis conjointement par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique, chaque ministère doit déterminer quels postes seront bilingues et établir des plans de formation linguistique pour leurs fonctionnaires en fonction des besoins réels des divers milieux de travail. Depuis 1973, la présence francophone dans la Fonction publique s'est sans cesse accrue. Elle représentait, en 1977, 27% de l'effectif total par rapport à 24% en 1973. La bilinguisation de la Fonction publique est donc en voie de se réaliser et des efforts dans ce sens continuent à être déployés.

ii) Égalité d'accès à l'emploi pour les femmes

En 1971, la Commission de la Fonction publique a créé l'Office de la promotion de la femme qui a pour objectif de stimuler et de faciliter le recrutement et l'avancement des femmes dans l'administration fédérale et de leur garantir des chances égales au niveau des pratiques, politiques et procédures d'emploi. Par ses initiatives, l'Office veille à lever les faux obstacles à l'avancement des femmes dans la carrière où elles se sont engagées. C'est ainsi qu'il assiste les ministères dans l'élaboration et l'exécution de leurs programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et les conseille à cet égard.

En 1975, le Cabinet a rendu publique une politique adoptée conjointement par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique, aux termes de laquelle chaque ministère fédéral est tenu d'instaurer un programme visant à offrir aux femmes des possibilités d'emploi égales et doit confier à un haut fonctionnaire le soin de l'administrer. Chaque ministère doit également faire le point sur la situation en ce qui concerne ses fonctionnaires de sexe féminin, et veiller à ce que la répartition des hommes et des femmes au sein de la Fonction publique, par ministère, par groupe occupationnel et par niveau soit proportionnelle au nombre de personnes des deux sexes disponibles, intéressées et compétentes. L'initiative principale pour la réalisation de ces objectifs revient aux ministères. Ceux-ci reçoivent l'aide des fonctionnaires du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction Publique dans

l'élaboration et la mise en oeuvre de leurs plans d'action. Le Conseil du Trésor assume le contrôle de la mise en oeuvre de ces plans d'action. Les plans d'action et la revue des progrès accomplis sont soumis chaque année au Conseil du Trésor.

iii) Recrutement des autochtones

En vue d'accroître la représentation des Indiens, des Métis, des Indiens non inscrits et des Inuit le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique ont mis au point une politique de concert avec divers ministères et les présidents et principaux dirigeants de la Fraternité nationale des Indiens, du Conseil des autochtones du Canada et de l'Inuit Tapirisat.

L'objectif visé par cette politique est d'accroître la participation des autochtones dans la Fonction publique en général, plus particulièrement au niveau des cadres moyens et supérieurs et dans les rôles d'aviseurs et d'assurer que les postes qui requièrent une connaissance de la culture et des besoins des autochtones soient octroyés aux candidats connaissant cette culture et les aspirations de la clientèle à desservir. La participation des autochtones dans l'établissement des qualifications d'emploi et dans les comités de sélection constitue également un des volets majeurs de cette politique.

Pour favoriser les perspectives d'emploi des autochtones, la Commission de la Fonction publique a mis sur pied le Bureau de recrutement des autochtones pour aider les autochtones dans la préparation de leurs demandes d'emploi et dans la planification des entrevues. Ce Bureau veille aussi à l'application du programme de formation des autochtones destiné à facilitier leur adaptation à la Fonction publique et à accroître les communications entre les fonctionnaires autochtones et les autres fonctionnaires.

iv) Emploi des handicapés

Une étude menée en 1977 sur le placement des handicapés dans l'administration fédérale a permis d'identifier les principaux problèmes qui font obstacle à l'emploi des handicapés. De nombreuses inadaptations furent décelées dans le système de dotation lui-même, l'architecture des immeubles administratifs, les transports et les instruments de travail. Mais l'obstacle majeur réside dans les attitudes face aux handicapés et de ce côté des changements notoires s'imposent. Aussi, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor se sont penchés sur les solutions permettant une élimination graduelle de ces obstacles et garantissant aux handicapés

les mêmes chances qu'aux autres catégories de la population. Le Président du Conseil du Trésor a par la suite énoncé à la Chambre des communes, en mars 1978, la position du gouvernement sur l'emploi des handicapés en ces termes:

> "En ce qui concerne les handicapés physiques, le gouvernement a comme politique d'encourager activement ces personnes et de leur assurer l'égalité d'accès à l'emploi et la possibilité d'avancement dans la Fonction publique fédérale, sans égard à la nature de leur handicap, dans des postes pour lesquels on les considère compétentes. Nous nous assurerons que toutes les entraves à cet accès égal, que ce soit au titre des procédures, des attitudes ou des installations matérielles, sont supprimées progressivement aussi rapidement que possible."
>
> "En ce qui concerne les handicapés mentaux, la politique de l'administration fédérale consiste à promouvoir activement, au sein de la Fonction publique fédérale, l'emploi accru de ces personnes dans des postes pour lesquels on les considère compétentes. Nous assurerons, s'il y a lieu, qu'on prenne des mesures particulières au cours du processus de dotation en personnel pour respecter convenablement la nature de leur handicap."

Il a ensuite précisé les principaux domaines où le gouvernement entend intervenir pour améliorer les possitibilités d'emploi des handicapés et fait part des initiatives que le gouvernement entend prendre: campagne de sensibilisation à l'intérieur de la Fonction publique, adaptation des politiques et pratiques d'emploi, fourniture d'équipement spécial, élimination des barrières architecturales, consultation des associations d'handicapés, etc.

e) Appels, enquêtes et non-discrimination

En janvier 1978, la Commission de la Fonction publique a placé trois de ses services, chargés respectivement des appels, des enquêtes et de l'antidiscrimination, sous l'autorité de la Direction générale des appels et enquêtes, de manière qu'il soit plus facile aux fonctionnaires lésés de faire enquêter sur leur situation particulière et d'en appeler de décisions prises à leur égard. Parallèlement, la Commission a affecté auprès de la direction générale un greffier chargé de conseiller les fonctionnaires et les candidats à un poste quant à la meilleure marche à suivre pour obtenir réparation, ainsi que de recevoir toutes les plaintes, de les acheminer vers les services compétents et

de s'assurer qu'elles sont instruites rapidement et correctement.

Conformément à ses attributions, la Direction des appels mène des enquêtes indépendantes sur les nominations faites en application de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ainsi que sur les renvois et les rétrogradations auxquels il est procédé aux termes de l'article 31 de la loi précitée pour cause d'incompétence ou d'incapacité de remplir les fonctions du poste. Les décisions des comités d'appel sont obligatoires aussi bien pour l'appelant et les ministères que pour la Commission de la Fonction publique. Seule, la Cour fédérale du Canada peut les annuler. Depuis sa création en 1970, ce tribunal a examiné 142 décisions de comités d'appel, dont 25 ont été révoquées. Au cours de la même période, les comités d'appel ont instruit quelque 25 000 cas.

En mars 1978, à la suite de la promulgation de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission canadienne des droits de la personne et la Direction antidiscrimination sont convenues que cette dernière continuerait d'enquêter sur les plaintes déposées par les fonctionnaires et les candidats à un poste qui estiment être l'objet de distinctions injustes fondées sur les motifs prévus par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi canadienne sur les droits de la personne. D'autre part, la direction susmentionnée procède toujours aux enquêtes sur les présumés cas de harcèlement ou de pratiques administratives déloyales.

Le troisième service rattaché à la Direction générale, à savoir la Direction des enquêtes, a été créé conformément à l'article 7 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et est chargé d'enquêter sur les plaintes touchant à une prétendue mauvaise application de la Loi ou à de présumées irrégularités au niveau de la dotation en personnel. Dans la pratique, il s'occupe des plaintes pour lesquelles il n'existe pas de recours ou qui ne relèvent pas de la Direction antidiscrimination.

f) Promotions

Sur les 112 543 nominations internes intervenues en 1977, 40 838 ont constitué des promotions, soit environ 30%. Ce taux varie d'année en année. En 1974, il était de l'ordre de 60%. Les promotions des employés varient considérablement selon les catégories. Par exemple, une personne sur huit en 1977 avait bénéficié d'une promotion dans les groupes de l'exploitation alors que la proportion a été de une sur quatre dans les groupes administration et service extérieur.

Toutes les promotions effectuées par voie de concours restreint ou à partir des répertoires sont sujettes à appel. Les autres promotions, faites sans concours, généralement suite à un nouveau classement de poste, sont également sujettes à appel si un employé obtient de la Commission un avis que ses chances d'avancement sont amoindries par la nomination.

g) Orientation professionelle

Afin que les nouveaux employés soient en mesure de mieux comprendre leurs fonctions, leur milieu de travail et leurs responsabilités, chaque ministère doit inscrire les employés nouvellement nommés, mutés ou promus à des programmes d'initiation préparés en fonction des normes établies par le Conseil du Trésor. Ces programmes portent sur l'initiation à l'emploi, les conditions d'emploi, les perspectives de perfectionnement, le rôle du ministère, les rapports avec les autres ministères, le rôle de l'employé, etc.

De nombreux conseils professionnels sur divers problèmes afférents à l'emploi peuvent être également fournis aux employés par les gestionnaires ou les agents de personnel. De plus, la Commission de la Fonction publique a créé un service chargé de renseigner les fonctionnaires et la population en général sur les vacances au sein de la Fonction publique fédérale. Dans le cadre de son programme de cours et d'affectations de perfectionnement, qui s'adresse aux fonctionnaires réunissant les qualités voulues pour devenir des gestionnaires accomplis, elle dispense aussi des services de consultation et d'orientation professionnelle.

Le Conseil du Trésor a adopté une politique et des lignes de conduite sur la planification de la retraite, afin d'aider les ministères à instaurer des programmes de préparation à la retraite à l'intention de leurs employés. Quant aux problèmes extraprofessionnels, d'ordre psychologique ou médical, en particulier l'alcoolisme, qui peuvent avoir une influence déterminante sur le rendement professionnel, le Conseil du Trésor a préparé à l'intention des ministères des instructions à cet égard. Les employés en cause peuvent être aidés et bénéficier des services médicaux du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Enfin, certains ministères disposent de conseillers spécialisés pour informer et conseiller ces employés au sujet de problèmes personnels pouvant nuire à leur travail (problèmes conjugaux, financiers, etc.).

h) Planification des ressources humaines

La planification des ressources humaines permet aux ministères de prévoir leurs besoins éventuels en personnel. Elle

vise à allier les objectifs généraux de l'organisation avec une utilisation judicieuse des ressources humaines. Chaque ministère procède à la planification de ses ressources selon les politiques et les méthodes établies par le Conseil du Trésor et la Commission de la Fonction publique. L'accent est mis sur les groupes dits "critiques" au sein desquels toute diminution des effectifs ou tout affaiblissement des compétences pourraient nuire à l'exécution des programmes. Voilà pourquoi la Direction de la politique du personnel du Conseil du Trésor, avec la collaboration étroite de la Commission de la Fonction publique, réunit sans cesse des données sur la situation de l'offre et de la demande, données qu'elle analyse afin de prévenir les surplus ou les insuffisances de personnel. Ces études aident les ministères à repérer les secteurs problèmes et à appliquer des stratégies qui leur permettent d'accroître et de perfectionner leurs ressources humaines de manière à assurer l'exécution de leurs programmes.

La Commission de la Fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor mettent aussi au point des politiques et des lignes directrices de façon à ce que les préoccupations du gouvernement concernant l'amélioration des perspectives d'emploi des francophones, des femmes, des autochtones et des handicapés soient intégrées dans les processus de planification des ressources humaines.

i) Formation et perfectionnement

Les dépenses afférentes aux activités de formation et de perfectionnement se sont élevées, pour l'année 1978-1979, à 107 millions de dollars (à l'exclusion de la formation linguistique). Un autre indice révélant l'ampleur de la formation et du perfectionnement, durant cette période, est le nombre de participants aux activités de formation qui a atteint le plateau de 161 000, soit 62,8% du nombre total d'employés. De ce nombre, environ 76% ont été formés par d'autres fonctionnaires, au sein même de ministères et d'organismes gouvernementaux; approximativement 9%, au sein d'organisations du secteur privé; enfin 9%, par les services centraux de la Direction générale du perfectionnement de la Commission de la Fonction publique. Quant aux 6% restants, ils ont suivi des cours du soir (aux frais de l'Etat) dans différents établissements d'enseignement.

Ces programmes de formation et de perfectionnement vastes et coûteux nécessitent qu'ils soient subordonnés à une réglementation précise, soucieuse des besoins de l'administration, et orientés vers l'emploi judicieux des fonds publics.

C'est pourquoi le Conseil du Trésor a cru bon de guider l'action des ministères en ce domaine et de fixer les

conditions auxquelles cette formation et ce perfectionnement peuvent être assurés. Comme la responsabilité de la formation et du perfectionnement est partagée entre les agences centrales et les ministères, le Conseil du Trésor a procédé d'abord à définir les rôles dans ce domaine d'activités. Une politique a été établie confirmant que la responsabilité principale en matière de formation et de perfectionnement incombait aux ministères. Ces derniers sont donc directement responsables de la formation de leur personnel et ont le choix à cet égard entre trois formules: 1) dispenser leurs propres cours, 2) faire participer leur personnel à des cours offerts par des institutions ou organismes non gouvernementaux, 3) faire participer leur personnel à des cours organisés par la Commission. Pour sa part, la Commission de la Fonction publique doit fournir aide et conseils sur les programmes des ministères et leur procurer des ressources humaines pour les mener à bien. Elle dispose en plus de cours centralisés auxquels les fonctionnaires des divers ministères peuvent s'inscrire et elle met en oeuvre un certain nombre de programmes spéciaux de perfectionnement destinés à des catégories ou des groupes précis de fonctionnaires. Quant au Conseil du Trésor, il fixe les politiques et les priorités et contrôle les dépenses entraînées par les programmes de formation.

Afin de bien s'assurer que les activités de formation et de perfectionnement contribuent à améliorer le rendement et la productivité de l'organisation, une politique a été mise de l'avant obligeant les ministères et organismes à élaborer des systèmes qui leur permettront de s'assurer que la formation dispensée aux frais de l'Etat améliore l'efficacité au travail, de déterminer les besoins de formation des employés et d'évaluer les résultats de la formation.

En vertu de cette politique, les efforts déployés en matière de formation, les besoins futurs et l'efficacité des politiques et programmes en cours sont évalués. Cette politique d'examen annuel des questions de formation oblige les ministères et les organismes à présenter des rapports annuels décrivant les ressources affectées à la formation, comparant les réalisations des programmes avec les objectifs prévus, définissant les besoins nouveaux pour les années à venir et indiquant les domaines où les politiques et les programmes de formation peuvent être améliorés pour mieux répondre aux besoins de la Fonction publique, des ministères et des employés.

De plus, le Conseil du Trésor a voulu faciliter aux fonctionnaires dont le rendement a été manifestement supérieur l'accession à des postes de direction et il a mis de l'avant une politique à cet effet. Cette politique fixe les modalités de mise en oeuvre d'un programme de cours et

d'affectations de perfectionnement. La gestion et l'exécution de ce programme ont été confiées à la Commission de la Fonction publique. Ce programme constitue pour la Fonction publique une source permanente de cadres supérieurs. Après une sélection rigoureuse, les candidats retenus doivent suivre des cours de gestion pendant 12 semaines. La plupart des participants passent par la phase de l'affectation et sont par la suite confrontés à des défis variés par le biais d'affectations successives à des tâches diverses. Le nombre de nouveaux participants a été de 58 en 1978; 23 ont suivi le cours en anglais, 18 le cours bilingue et 17 le cours en français. Ces 58 nouveaux comprenaient 24% de femmes, 40% de francophones et 9% de membres d'organismes non fédéraux. Sur les 53 fonctionnaires inscrits au programme au cours de l'année, 35 venaient de la Région de la capitale nationale et 18 d'autres régions du Canada. En 1978, il a été procédé à 266 affectations; par ailleurs, il y a eu prolongation de la période d'affectation dans 59 cas. Au cours de la même année, 14 participants ont été affectés à des postes situés immédiatement au-dessous de la catégorie dite de la direction et six autres, à des postes de la haute direction. Le nombre de diplômés de ce programme ayant accédé à des postes de haute direction ou à des positions équivalentes au cours de sa mise en oeuvre de 1968 à décembre 1978 est maintenant de 199.

Le nombre de fonctionnaires actuellement (décembre 1979) engagés dans ce programme est de 277. Sur ce nombre 212 sont affectés dans la Région de la capitale nationale, 59 auprès du secteur privé, de gouvernements provincaux, de services régionaux de ministères et organismes fédéraux, 1 à Trinidad, 1 en Belgique, 2 on Algérie et 2 aux États-Unis.

Les programmes spéciaux de perfectionnement, liés à ce programme depuis 1974, offrent d'autres possibilités de perfectionnement grâce à une combinaison de cours et d'affectations auprès d'autres gouvernements ou organismes. Entre 1964 et 1978, 120 candidats ont bénéficié de ces programmes; 22 ont atteint la catégorie haute direction (SX) et 32 le niveau immédiatement inférieur. Un programme qui combine des cours au Collège d'Europe en Belgique et des affectations auprès de la Communauté Économique Européenne a vu le jour en 1977. Parmi les autres programmes offerts, figurent des stages à l'École nationale d'administration publique à Québec, à Paris et au British Program for Administrative Principals à Londres. Six fonctionnaires canadiens ont été affectés à ces programmes en 1978, en même temps que cinq fonctionnaires étrangers sont venus au Canada dans le cadre du programme d'affectation des cadres (un Britannique et quatre Français).

Les membres du personnel administratif et du personnel de

soutien qui veulent accéder à des postes de gestion peuvent s'incrire à un programme qui offre aux personnes choisies toute une série d'affectations de perfectionnement et de cours de formation dans divers domaines de l'administration publique. Le Programme des stagiaires en administration s'adresse aux diplômés d'universités désireux d'entrer dans la Fonction publique, ainsi qu'aux membres du personnel de soutien ayant manifesté des dispositions pour occuper des postes de cadres. Après avoir subi avec succès les épreuves écrites et les entrevues de sélection, 148 diplômés ont été reçus et affectés à différents ministères en 1977. Leur formation s'étend sur une période pouvant aller jusqu'à deux ans et au cours de laquelle on évalue leur rendement en même temps qu'on leur confie des tâches de responsabilité croissante. L'année écoulée a vu une augmentation remarquable du nombre de concours internes des stagiaires en administration. Cela s'est traduit par l'affectation de 30 secrétaires et commis au programme des stagiaires en administration contre 23 en 1976.

Pour mieux déceler les pénuries de personnel de direction et prévoir les remplacements, un programme de planification et de perfectionnement des cadres a été adopté. La politique régissant ce programme prévoit un examen annuel des effectifs de la haute direction qui a pour objet:

1) d'harmoniser et de rationaliser l'approche du perfectionnement et de l'utilisation des cadres au sein des ministères et entre eux, pour qu'elle tienne compte des objectifs de l'État, des priorités et des plans des ministères, des besoins de toute la Fonction publique et des aspirations professionnelles de chacun des cadres;

2) de fournir un système d'information qui:

   a) mette en rapport les besoins du programme et le nombre et la qualité des cadres dont la Fonction publique dispose ou disposera probablement;

   b) décèle les écarts réels ou éventuels entre la demande et l'offre des cadres dans la Fonction publique;

   c) permette à la direction d'établir des politiques et des objectifs concernant la composition des effectifs, la formation, le perfectionnement et certaines questions comme le bilinguisme, et de suivre par ailleurs la réalisation de ces objectifs;

   d) aide à définir les besoins des cadres en matière de formation pour qu'on puisse élaborer des programmes pertinents et des plans de remplacement des

fonctionnaires qui sont en congé prolongé ou qui ont obtenu une affectation de perfectionnement; et

e) rende la dotation en personnel plus efficace et plus opportune par l'amélioration de la planification des carrières et des remplacements.

Les cadres de direction peuvent aussi bénéficier de congés de perfectionnement pour répondre à la diversité croissante de leurs besoins. La politique régissant l'octroi de ces congés limite leur durée à une année. Ce type de congé peut être renouvelé après sept ans. Le repérage des cadres pouvant bénéficier d'un tel congé s'effectue par le biais du programme de planification et de perfectionnement des cadres, mentionné plus haut. Les candidats au congé de perfectionnement doivent répondre aux critères suivants:

1) appartenir aux cadres supérieurs de direction;

2) être au service de la Fonction publique sans interruption depuis au moins sept ans;

3) avoir un rendement supérieur et être jugés aptes à l'avancement.

Un programme d'échanges temporaires de personnel entre la Fonction publique fédérale et le secteur privé, les universités, les autres ordres de gouvernement au Canada, les organismes internationaux et les gouvernements étrangers, a également été institué pour renforcer la compréhension et la collaboration entre dirigeants de différents milieux. Le programme Échange Canada de la Commisson de la Fonction publique a donné lieu à plus de 400 permutations, dont 111 en 1977. Soixante cadres supérieurs ont été affectés à la Fonction publique: 47 venant du secteur privé, 10 d'universités, 2 d'autres ordres de gouvernement canadiens, et un fonctionnaire australien. Cinquante-et-un fontionnaires fédéraux ont fait l'objet de permutations: 27 vers le secteur privé, 3 dans des universités, 11 auprès d'autres gouvernements canadiens et 10 auprès d'organismes internationaux et de gouvernements étrangers.

La Commisson de la Fonction publique offre des cours, des séminaires et des colloques spécialisés destinés aux cadres supérieurs afin de leur permettre d'approfondir certains aspects de la gestion en milieu gouvernemental. La Commission de la Fonction publique se soucie aussi de la formation et du perfectionnement des groupes professionnels clés, qui sont répartis de façon semblable dans toute la Fonction publique, à savoir les services des finances et du personnel. Elle a mis sur pied des programmes spéciaux, dont les objectifs prévoient entre autres l'exploitation d'un système d'information qui:

a) reliera les besoins du programme au nombre et à la qualité des membres du personnel qui sont disponibles ou susceptibles de le devenir;

b) déterminera l'écart réel et éventuel entre l'offre et la demande de personnel qualifié;

c) permettra à la direction d'établir des objectifs et des politiques en ce qui concerne la composition du groupe professionnel et d'évaluer le progrès réalisé au regard de ces objectifs;

d) contribuera à déterminer les besoins en formation et en perfectionnement de toute la Fonction publique de façon que des programmes adéquats puissent être élaborés et mis en application;

e) en permettant d'améliorer la planification des carrières, contribuera à rendre la dotation en personnel plus efficace et plus opportune.

j) Licenciements

l) Droits et responsabilités de l'employeur

Il incombe aux gestionnaires de voir à ce que les employés respectent certaines normes de conduite. Ces normes sont inscrites dans les lois, les règlements, les directives des ministères ou des agences centrales ou dans les règles en vigueur dans la société. En général, on met l'accent sur le redressement du comportement de l'employé plutôt que sur les sanctions. Les mesures disciplinaires que prennent les gestionnaires vont de la réprimande jusqu'au congédiement. Cependant, cette dernière mesure est rarement employée. En 1977, 92 employés seulement ont été congédiés pour des raisons disciplinaires.

Il existe d'autres motifs de congédiement. En vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, les gestionnaires peuvent recommander à la Commission de la Fonction publique de renvoyer des employés jugés inaptes à remplir leurs fonctions ou celles d'un niveau inférieur parce qu'ils sont incompétents ou parce qu'ils sont devenus incapables. D'ordinaire, on ne fait une telle recommandation qu'après avoir épuisé tous les moyens pratiques, y compris la rétrogradation, de trouver à ces employés un autre poste au sein du ministère. En 1977, 11 employés ont été rétrogradés pour raison d'incompétence ou d'incapacité. Avant d'autoriser le renvoi d'un employé pour des motifs d'incompétence ou d'incapacité, la Commission tente de lui trouver un emploi dans un autre ministère. Le

renvoi pour incompétence ou incapacité est un phénomène plutôt rare, puisqu'en 1977, 80 employés ont fait l'objet d'une telle mesure. Les gestionnaires peuvent également mettre en disponibilité les employés dont les services ne sont plus requis à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'un poste. Ces employés sont alors placés sur une liste de mise en disponibilité et jouissent d'un droit prioritaire de réaffectation à un poste pour lequel ils sont qualifiés. Avant d'être mis en disponibilité, les employés peuvent être recyclés, mutés ou réinstallés ailleurs dans un autre poste. Enfin, les employés en cours de stage peuvent être renvoyés si leur rendement est jugé insatisfaisant. En 1977, 760 employés en cours de stage ont été renvoyés. Les employés renvoyés en cours de stage et qui proviennent de la Fonction publique, ont le droit de demander à la Commission d'inscrire leur nom sur une liste d'admissibilité, à un rang qui, de l'avis de la Commission, correspond à leurs aptitudes.

2) Droits des employés

Les employés disposent de divers mécanismes de réparation qui leur permettent de défendre leurs droits. Ils peuvent en appeler devant la Commission de la Fonction publique des décisions de la direction concernant les renvois ou les rétrogradations en raison d'incompétence ou d'incapacité.

S'ils sont insatisfaits des mesures disciplinaires prises à leur endroit, ils peuvent se prévaloir des procédures internes de leur ministère pour les contester. S'ils n'obtiennent pas gain de cause, ils peuvent présenter officiellement un grief selon les procédures prévues dans les diverses conventions collectives et se faire représenter par leur agent négociateur. Ils peuvent aussi comme tous les citoyens porter leur cause devant les tribunaux compétents. Dans les cas de pratiques discriminatoires, ils peuvent enfin demander à la Direction de l'anti-discrimination de la Commission d'instituer une enquête, ou ils peuvent faire appel à la Commission des droits de la personne.

B. CONDITIONS DE TRAVAIL (ARTICLE 7)

La plupart des conditions d'emploi d'environ 90% des employés de la Fonction publique sont établies par la négociation collective. Les conditions d'emploi des employés exclus de la négociation collective sont fixées par le Conseil du Trésor. Quant à la haute direction, c'est le Cabinet qui autorise la rémunération sur recommandation du Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction.

1. Employés assujettis à la négociation collective

Les dispositions régissant la négociation collective sont inscrites dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cette Loi règle les rapports entre l'employeur et tous les employés de la Fonction publique, à l'exception de certaines personnes bien déterminées.

Il y a 15 agents négociateurs qui ont été accrédités par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour représenter 81 unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente 41 unités de négociation; l'Institut professionnel de la Fonction publique représente 26 unités; la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, 1 unité; l'Association professionnelle des agents du service extérieur, 1 unité; l'Association canadienne du contrôle de la circulation aérienne, 1 unité; l'Association des officiers des postes du Canada, 1 unité; la Guilde de la Marine marchande du Canada, 1 unité; le Conseil des métiers et des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est), 1 unité; le Conseil des métiers et de chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt), 1 unité; l'Union des facteurs du Canada, 1 unité; le Syndicat des postiers du Canada, 1 unité; l'Association canadienne des maîtres et assistants de poste, 1 unité; le Conseil des syndicats des arts graphiques, 1 unité; l'Association des économistes, sociologues et statisticiens, 1 unité; et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, 2 unités. Le nombre d'employés membres des unités de négociations s'élève à environ 264 408.

Depuis l'avènement de la négociation collective en 1967, le Conseil du Trésor a conclu 323 conventions par la négociation, 100 après arbitrage, 41 après conciliation et 16 après une grève. Au moment de leur accréditation 21,3% des employés ont choisi la conciliation. Ce pourcentage au 31 juillet 1978 était de 72,29%, soit une augmentation de plus de 50%.

a) Champ de la négociation

Aux termes de l'article 56(2)(b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, sont exclues de la négociation collective les conditions d'emploi qui entreraient en conflit, directement ou indirectement, avec une condition d'emploi qui a été ou qui peut être fixée en conformité de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat, de la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et de la Loi sur la pension de la Fonction publique. Ces quatre lois imposent des contraintes à la négociation

collective et en restreignent le cadre en excluant plusieurs questions de la négociation en vertu de l'article 56(2) mentionné ci-haut. Ainsi, les sujets ayant trait à la nomination, à la promotion et à la définition des normes de sélection des fonctionnaires ne sont pas négociables. Les mises en disponibilité suite à une pénurie de travail, à la suppression d'une fonction, à un "excédent" de personnel ou à une sous-traitance, sont exclues de la négociation. Dans ce cas, l'employé mis en disponibilité peut demander à la Commission de la Fonction publique d'étudier la possibilité de le nommer sans concours à un autre poste. L'article 37 du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique fixe à 12 mois la période pendant laquelle un employé a le droit d'être rappelé. La durée des périodes de stage des nouveaux employés est une question qui n'est également pas négociable. Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique a établi à 6 mois la durée des périodes de stage pour les employés des catégories de l'exploitation et du soutien administratif, et à 12 mois celle des employés des autres catégories, à l'exception de ceux du groupe "Services correctionnels" qui sont en stage pour une période de 24 mois.

La formation, le perfectionnement, l'évaluation du rendement sont enfin d'autres questions qui sont du ressort unilatéral de l'employeur. Les indemnités prévues par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État pour les employés qui deviennent invalides suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les contributions, les prestations et les caractéristiques régissant la Loi sur la pension de la Fonction publique ne peuvent pas faire l'objet de négociation. L'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique impose des restrictions supplémentaires à la négociation, puisqu'il stipule que

> "Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment on doit organiser la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers."

Ce qui signifie que l'organisation de la Fonction publique, l'attribution des tâches aux postes de travail et les normes de classification sont des questions qui tombent hors du champ de la négociation.

b) Conseil national mixte

Bien qu'il existe de nombreux sujets exclus de la négociation collective, des consultations entre employeur et syndicats interviennent sur un grand nombre de questions ayant trait, par exemple, aux indemnités de déplacement, à l'élaboration du Régime d'assurance collective chirurgicale-

médicale, du Régime supplémentaire tant d'assurance-hospitalisation que d'assurance-soins médicaux, à l'élaboration de la politique d'hygiène professionnelle et l'amélioration des conditions de travail matérielles depuis les normes de sécurité jusqu'aux terrains de stationnement. C'est au sein du Conseil national mixte que ces discussions et échanges entre employeur et syndicats interviennent.

Le Conseil est formé de hauts fonctionnaires de la Fonction publique qui représentent l'employeur ou si l'on veut, le "côté officiel"; du "côté employé", il y a un haut responsable de chaque syndicat ou conseil de syndicat attritré comme agent négociateur en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui veut participer aux travaux du Conseil.

Un membre du côté officiel du Conseil fait fonction de président et est aidé d'un co-président élu par le côté employé; le secrétaire général est choisi par l'ensemble du Conseil. Le président et le co-président président à tour de rôle les réunions.

Après s'être réunis séparément, le "côté officiel" et le "côté employé" présentent des propositions au Conseil. Chaque syndicat a la possibilité de soumettre directement des questions pour étude au Conseil. En règle générale, le Conseil peut étudier n'importe quelle question qui n'est pas matière à négociation collective mais qui touche le bien-être et (ou) l'efficacité des fonctionnaires fédéraux. Il peut ensuite faire des recommandations à l'organe exécutif approprié du gouvernement.

Les décisions sont prises à l'unanimité. Il n'y a pas de motions ni de système de vote formel. Aussi n'est-il pas nécessaire que les membres de chaque côté soient en nombre égal, bien que la constitution stipule que "le nombre de représentants du "côté officiel" ne doit pas dépasser le nombre de représentants du "côté employé".

La Commission de la Fonction publique consulte régulièrement les syndicats dans les matières qui tombent sous sa juridiction et elle encourage ceux-ci à formuler des recommandations sur diverses questions qui ne sont pas négociables comme telles.

c) Le système de classification et de rémunération

La classification des postes de travail et la rémunération des employés dans la Fonction publique fédérale sont régies par des mécanismes différents mais qui ne sont pas moins interdépendants. La responsabilité de la classificaiton des postes de travail relève du Conseil du Trésor. La rémunéra-

tion des diverses catégories d'emplois est établie par voie de négociation collective. Chaque syndicat a le droit de choisir avant le début des négociations soit l'arbitrage, soit la conciliation qui lui donne droit à la grève. Les syndicats choisissent toutefois de plus en plus cette dernière voie comme méthode de solution des différends. Seuls les syndicats disposant d'un pouvoir restreint de marchandage optent pour l'arbitrage.

i) Classification des emplois

Le système de classification dans la Fonction publique fédérale couvre environ 250 000 postes de travail. Le système est délimité par de grandes catégories d'emplois à l'intérieur desquelles se retrouvent des familles ou groupes occupationnels ayant des caractéristiques communes soit en fonction de la nature des tâches à remplir, soit de la formation requise pour les occuper.

Il y a six grandes catégories d'emplois:

1. Exploitation - comprend 12 groupes occupationnels pour l'exécution de travaux manuels, semi-spécialisés et spécialisés.

2. Soutien administratif - comprend 6 groupes occupationnels dont les tâches portent sur la préparation, la transmission, la systématisation et le maintien des dossiers, des rapports et communications, et de l'application des lois et règlements.

3. Technique - comprend 14 groupes occupationnels ayant la responsabilité de travaux spécialisés exigeant une formation de niveau secondaire.

4. Administration et service extérieur - comprend 13 groupes occupationnels ayant la charge des activités de planification, de gestion et de contrôle des programmes conçus pour le public et les autres pays ou pour l'administration interne.

5. Scientifique et professionnelle - comprend 29 groupes occupationnels pour l'exécution de travaux spécialisés exigeant des qualifications universitaires ou professionnelles.

6. Direction - comprend 1 groupe occupationnel chargé de l'élaboration des politiques et de la gestion des programmes.

La rémunération et les normes de gestion du personnel sont élaborées pour chacun des groupes occupationnels dans

chacune des catégories. Le regroupement par occupation est l'élément clé du système de classification et de rémunération. Le groupe occupationnel détermine l'accréditation syndicale, la classification des postes de travail, et oriente la préparation par l'employeur et les syndicats des dossiers de négociation sur les salaires et autres conditions d'emploi. En général, les groupes occupationnels regroupent des emplois dont les qualifications sont identiques et qui se retrouvent sur le "marché extérieur" du travail. Plusieurs groupes occupationnels ont été divisés en sous-groupes de manière à faciliter la comparaison avec des emplois en dehors de la Fonction publique.

Les postes de travail dans la Fonction publique sont classifiés à partir de normes approuvées et préparées par le Conseil du Trésor après consultation avec les syndicats. Il y a une norme de classification pour presque chaque groupe occupationnel. Une norme de classification comprend une définition de la catégorie d'emplois du groupe et sous-groupe occupationnel; et un ou plusieurs plans d'évaluation. Tous ces éléments font partie intégrante de la norme de classification et doivent être utilisés pour la détermination du groupe ou du niveau d'un poste donné. Tous les plans d'évaluation ont des descriptions de postes-repères qui servent de guides aux évaluateurs dans l'appréciation des facteurs et des échelles. Les plans et techniques d'évaluation utilisés varient selon les responsabilités dévolues aux divers groupes occupationnels. Les normes de classification font appel à cinq méthodes différentes d'évaluation; mais la plupart des normes ne font appel qu'à une seule.

ii) <u>Rémunération</u>

La politique de l'employeur à cet égard est que les employés du gouvernement doivent bénéficier de traitements comparables à ceux fournis par les employeurs de l'extérieur pour un travail similaire, compte tenu de l'ensemble des conditions d'emploi. En plus d'être équitable pour les fonctionnaires et les contribuables, cette politique permet:

- d'attirer et de retenir des employés qualifiés;
- de fournir à l'employeur un cadre de référence pour répondre aux demandes syndicales;
- d'assurer une répartition équitable des talents entre le secteur public et le secteur privé.

Même s'il est sujet à la négociation collective, le principe de la comparabilité vise à ce que les fonctionnaires soient aussi bien payés que les employés qui exerçent des fonctions identiques dans le secteur privé ou dans les gouvernements provinciaux ou municipaux. Le système de classification par

catégorie d'emplois et de groupes occupationnels donne à l'employeur la possibilité de réagir aux changements du marché extérieur au niveau de la négociation avec chacun des groupes occupationnels. Au Canada, le traitement et les taux de salaires tendent à varier d'une région à l'autre selon la demande de travail pour un emploi donné et l'économie de la région. Dans la mesure du possible, l'employeur vise à négocier des taux de salaires régionaux pour les emplois dont la demande de travail est régionale et des taux nationaux pour ceux dont la demande est nationale.

Avec l'avènement de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en 1967, la rémunération et les conditions d'emploi de la majorité des fonctionnaires sont devenues négociables. Depuis lors, c'est le Conseil du Trésor qui agit comme l'Employeur du Gouvernement. Même si la négociation rend plus difficile l'application du principe de la comparabilité, l'Employeur poursuit toujours l'objectif d'aligner la rémunération des fonctionnaires sur celle du secteur privé.

2. Employés exclus de la négociation collective

Les conditions d'emploi des personnes exclues des conventions collectives sont déterminées unilatéralement par le Conseil du Trésor. En général, les rajustements apportés à leurs conditions d'emploi correspondent étroitement à ceux qui sont apportés aux conditions d'emploi des groupes assujettis à la négociation collective. La rémunération de ces employés et leur classification sont fixées par le Conseil du Trésor qui s'efforce à ce que la valeur relative des taux de salaires entre les deux groupes d'employés soit maintenue. Les personnes qui peuvent être exclues de la négocation collective en vertu des dispositions de la Loi sur les relations de travail sont celles qui exerçent des fonctions "de gestion". La loi définit l'expression "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" comme suit:

> "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" désigne toute personne qui
>
> a) occupe un poste de confiance auprès du Gouverneur général, un ministre de la Couronne, un juge de la Cour suprême ou de la Cour fédérale du Canada, le sous-chef d'un ministère ou d'un département ou le fonctionnaire administratif en chef de tout autre élément de la Fonction publique; ou
>
> b) est employé en qualité de conseiller juridique au ministère de la Justice,

et comprend toute autre personne employée dans la Fonction publique qui, relativement à une demande d'un agent négociateur d'une unité de négociation, est désignée par la Commission, ou qui, chaque fois qu'un agent négociateur d'une unité de négociation a été accrédité par la Commission, est désignée de la manière prescrite par l'employeur, ou par la Commission lorsque l'agent négociateur s'y oppose, pour être une personne

c) qui a des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement,

d) dont les fonctions comprennent celles d'un administrateur du personnel ou qui, par ses fonctions, est directement impliquée dans le mécanisme de la négociation collective pour le compte de l'employeur,

e) qui est tenue, en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, de s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, d'un grief présenté selon la procédure applicable aux griefs, établie en vertu de la présente loi,

f) qui occupe un poste de confiance auprès de l'une des personnes décrites aux alinéas b), c), d) ou e), ou

g) qui n'est pas autrement décrite aux alinéas c), d), e) ou f) mais qui, de l'avis de la Commission, ne devrait pas faire partie d'une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur."

Le pourcentage des employés exclus des unités de négociation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles varie entre 7% et 8%. Ces personnes n'ont pas le droit de faire la grève. C'est la Commission des relations de travail dans la Fonction publique qui décide des exclusions sur présentation de l'employeur et des agents négociateurs.

3. Cadres de direction

Deux groupes de fonctionnaires occupent des postes de direction au sein de la Fonction publique. Le premier comprend environ 330 personnes nommées par le Gouverneur en conseil à des postes de sous-ministre, de président ou de membre de conseils et de commissions ou à d'autres postes établis par la loi.

Le second groupe est composé d'environ 1 700 fonctionnaires

supérieurs nommés par la Commission de la Fonction publique qui occupent les postes de sous-ministre adjoint, de directeur ou de préposés supérieurs à l'élaboration de la politique ou à la direction de programmes.

En septembre 1967, le gouvernement a autorisé la création du Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction de la Fonction publique pour présenter de temps à autre des recommendations sur deux sujets: les taux de traitements et les conditions d'emploi du personnel de direction dans la Fonction publique; et les principes qui devraient régir la détermination des taux de traitements et les conditions d'emploi des fonctionnaires préposés à la gestion et à des fonctions confidentielles. Depuis sa création, le Groupe consultatif a présenté six rapports et les recommandations formulées ont abouti à l'établissement d'une structure salariale s'appliquant aux deux groupes.

4. Sécurité et hygiène professionnelle

Afin de réduire la fréquence des blessures au travail, le Conseil du Trésor a énoncé une politique relative à la sécurité au travail dans la Fonction publique. Les lignes directrices de cette politique guident les ministères dans la préparation de leurs programmes de sécurité pour assurer des conditions de travail sûres et hygiéniques à tous les employés et éliminer les risques de lésions subies au travail.

De plus, de manière à s'assurer que les mesures nécessaires à la prévention des accidents et à l'élimination des facteurs néfastes à l'hygiène sur le plan du travail ou de l'environnement soient prévues, le Conseil du Trésor a élaboré ou adapté un ensemble de normes décrivant les conditions de travail minimales qui doivent être respectées.

Enfin, pour aider les employés dont les problèmes de santé peuvent avoir un effet nuisible sur leur rendement, un programme d'aide a été mis de l'avant pour permettre de découvrir et de réadapter de façon précoce ceux qui sont aux prises avec ces problèmes, en particulier ceux qui sont reliés à l'abus de l'alcool. Ce programme est conforme à la politique d'hygiène professionnelle qui stipule que:

> "Le gouvernement reconnaît la valeur et l'importance d'une bonne santé et particulièrement la nécessité de favoriser, d'encourager et de maintenir la santé et le bien-être des employés de la Fonction publique. Cette politique autorise le Programme d'hygiène professionnelle de la Fonction publique prévoyant des services consultatifs professionnels satisfaisants et des installations conçues pour assurer un grand bien-être

physique et mental aux employés et, s'il y a lieu, la prestation de conseils sur l'amélioration de leur réadaptation physique et mentale à leur travail."

5. Temps de travail

La durée de la journée et de la semaine de travail est déterminée par les dispositions des conventions collectives ou des régimes de rémunération pour le personnel non assujetti à la convention collective. La journée ouvrable est habituellement de 7 1/2 heures. La semaine de travail est de 37 1/2 heures et doit compter 5 jours ouvrables.

Le travail supplémentaire effectué en surplus du nombre d'heures régulières de travail, pendant les congés et pendant la première journée de la période du repos hebdomadaire, est généralement rémunéré à temps et demi. Le travail supplémentaire effectué pendant la deuxième journée de la période du repos hebdomadaire est rémunéré à temps double.

Certains catégories d'emploi telles celles de la direction ou des groupes de l'administration financière et des programmes bénéficient de mesures différentes. Le temps supplémentaire est alors compensé par du temps remis.

Le Conseil du Trésor a institué une politique d'horaire variable de manière à améliorer le rendement et la satisfaction au travail des employés et les services au public. En vertu de cette politique, les employés peuvent établir leurs heures de travail en consultation avec leur supérieur immédiat. La politique prévoit toutefois une période fixe pendant laquelle tous les employés doivent travailler. Cette période débute à 9h30 et se termine à 15h30. La période pour les repas doit être d'au moins 30 minutes et d'au plus 90 minutes.

En plus des jours fériés au nombre de 11 et des périodes de votation lors de la tenue d'élections ou de référendums fédéraux, provinciaux ou municipaux, il existe plusieurs cas où les employés peuvent jouir d'un congé rémunéré. Un employé peut bénéficier d'un congé pour activités syndicales, sociales ou d'ordre récréatif, ou à l'occasion de conditions atmosphériques rigoureuses. Les sous-chefs peuvent accorder du temps pour permettre aux employés d'assister à certaines cérémonies religieuses ou officielles. La période requise lors de la participation aux procédures de sélection et les périodes allouées pour le repos sont également rémunérées.

Finalement, les employés peuvent disposer de congés non rémunérés dans les cas énumérés ci-dessous pour des périodes

de temps déterminées selon les normes prescrites par les conventions collectives ou les régimes de rémunération des employés non représentés:

1) congé de maternité

2) travail au sein d'une association d'employés et présence à une réunion syndicale

3) emploi dans le cabinet d'un ministre ou dans celui du chef de l'opposition officielle à la Chambre des communes

4) congé pour service militaire

5) congé non rémunéré lorsque l'employé n'a plus de crédits de congé de maladie ou qu'il les a épuisés

6) entrevue pour un poste dans la Fonction publique au sens de la Loi de l'emploi dans la Fonction publique dont le traitement est prélevé dans le Fonds du revenu consolidé

7) élections en vue d'une charge municipale et si le candidat est élu, pour la durée de son mandat

8) emploi hors de la Fonction publique, au sens de la Loi de l'emploi dans la Fonction publique

9) congé d'études

10) participation à des compétitions sportives internationales

11) élection au poste de député à la Chambre des communes, au Parlement d'une province ou au Conseil du Territoire du Yukon ou des Territoires du Nord-Ouest

12) pour toute autre fin non mentionnée ci-dessus.

C. DROITS SYNDICAUX (ARTICLE 8)

Les droits syndicaux des fonctionnaires sont inscrits dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Des garanties supplémentaires en ce qui concerne l'exercice de ces droits sont également prévues au Code criminel qui stipule qu'un syndicat ne peut recourir à la violence ou à l'intimidation pour recruter des membres ou pour négocier une entente avec un employeur (articles 305 et 381) ainsi qu'à la Loi canadienne sur les droits de la personne laquelle interdit à une association d'employés de pratiquer, en ce qui concerne le droit d'adhérer à un syndicat ou celui de bénéficier des droits et avantages que

confère l'appartenance à un syndicat, de la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne graciée ou, en matière d'emploi, sur un handicap physique (articles 3, 9 et 10).

1. Accréditation syndicale

Toute association d'employés, pour tenir un scrutin de représentation, doit démontrer à la Commission des relations de travail qu'elle constitue une unité de négociation habilitée à négocier, et qu'elle compte parmi ses membres environ 50% des employés. L'Association doit par la suite gagner l'appui de la majorité de tous les employés admis à voter afin d'être accréditée.

Une fois l'unité de négociation déterminée et l'accréditation décernée à un agent négociateur, les parties sont liées par cette détermination jusqu'à ce que la Commission a) soit appelée à statuer sur une autre demande d'accréditation visant l'ensemble ou une partie des employés de l'unité déterminée dans l'accréditation initiale, et b) ait trouvé qu'une autre unité de négociation soit indiquée. Aux termes des dispositions actuelles de la Loi, il est impossible aux parties de convenir de modifier la description de l'unité de négociation telle qu'établie dans l'accréditation. L'article 26(4) de la Loi a obligé la Commission à déterminer les unités de négociation à l'intérieur de groupes d'occupations définis par la Commission de la Fonction publique aux termes des paragraphes (1) et (2) de l'article 26 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Si plusieurs unités de négociation veulent acquérir des droits de négocier collectivement à titre d'agent négociateur, l'une ou plusieurs d'entre elles doivent faire une nouvelle demande d'accréditation. L'article 44 de la Loi investit la Commission du pouvoir d'annuler l'accréditation d'un conseil d'associations d'employés lorsque, par suite d'une modification à la composition du conseil ou de toute autre circonstance, le conseil ne remplit plus certaines conditions.

Par ailleurs la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, ch. P-35, défend à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique d'accréditer, à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, une association d'employés qui fait des distinctions injustes à l'égard d'un employé quelconque en raison du sexe, de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion (art. 39(3)). Cette loi requiert aussi que la Commission annulle l'accréditation de toute association d'employés qui pratique un type de

discrimination prohibée lorsqu'une demande à cet effet lui est présentée par l'employeur ou par un employé et que la discrimination est prouvée (art. 42(2)).

2. Affiliation syndicale

Un syndicat international ou une filiale d'un syndicat international peut présenter une demande d'accréditation à condition qu'il soit démontré hors de tout doute à la Commission des relations de travail que les politiques de négociation collective du syndicat seront complètement déterminées par les membres du syndicat à l'emploi de la Fonction publique. Si ces conditions ne sont pas respectées, la Commission est investie du pouvoir d'annuler l'accréditation.

3. Le statut syndical

Aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, notamment à l'article 40, lorsqu'une association d'employés est accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation,

"a) l'association d'employés a, en vertu de la présente loi, le droit exclusif

i) de négocier collectivement pour le compte des employés de l'unité de négociation et de les lier par une convention collective jusqu'à l'annulation de son accréditation pour la dite unité de négociation, et

ii) de représenter un employé, en conformité de la présente loi, à l'occasion de la présentation ou du renvoi à un arbitre d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale s'appliquant à l'unité de négociation dont fait partie l'employé;

b) si une autre association d'employés avait antérieurement été accréditée à titre d'agent négociateur pour des employés de l'unité de négociation, l'accréditation de l'agent négociateur, précédemment accrédité, est alors annulée à l'égard de ces employés; et

c) si, à la date de l'accréditation, une convention collective ou une décision arbitrale liant les employés de l'unité de négociation est en vigueur, l'association d'employés doit prendre la place, comme partie à la convention ou à la décision arbitrale, de l'agent négociateur qui y était jusque-là partie et peut,

nonobstant tout stipulation de ladite convention ou décision, mettre fin à cette convention ou décision, dans la mesure où elle s'applique aux employés de l'unité de négociation, sur préavis de deux mois donné à l'employeur dans un délai d'un mois à compter de l'accréditation."

Dans tous les cas où s'applique l'alinéa (1) (b) ou (c) la Commission doit trancher toute question relative à un droit ou à un devoir de l'ancien ou du nouvel agent négociateur naissant de l'application de cet alinéa sur demande de l'employeur ou sur demande de l'ancien ou du nouvel agent négociateur.

Plusieurs associations d'employés vont plus loin que de veiller à la protection des conditions de travail de leurs membres. Certaines visent également à promouvoir les intérêts professionnels, c'est-à-dire la sauvegarde du statut et du niveau professionnels de leurs membres.

4. Droit de grève

Selon la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'agent négociateur peut spécifier, à l'égard de chaque unité de négociation, laquelle des deux méthodes de règlement des différends il veut adopter (a) le renvoi à l'arbitrage ou (b) le renvoi à un bureau de conciliation. Lorsqu'il choisit la seconde méthode, l'agent négociateur a le droit, en dernier ressort, de déclarer ou d'autoriser une grève et les employés peuvent participer à une grève.

a) Conditions d'exercice

La reconnaissance statutaire du droit des fonctionnaires à participer à une grève légale est limitée du fait qu'un bureau de conciliation ne peut pas être établi avant la détermination des personnes dont les fonctions sont essentielles à la sûreté et à la sécurité du public. Ces employés sont nommés dans la Loi "employés désignés". Si l'employeur et l'agent négociateur ne parviennent pas à s'entendre au sujet des employés qui doivent être désignés, le soin de faire la détermination nécessaire incombe à la Commission des relations de travail. Un relevé préliminaire des "employés désignés" dans une unité de négociation est fourni à l'agent négociateur pour faciliter la détermination de la méthode de règlement des différends qui doit être spécifiée avant la communication de l'avis de négocier, soit deux mois avant l'échéance de la convention collective ou de la décision arbitrale. Si l'agent négociateur choisit le renvoi à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends, c'est à l'employeur de fournir à la Commission et à l'agent négociateur intéressé, dans un délai

de vingt jours après que l'avis de négociation a été signifié, un relevé définitif des employés devant être désignés. L'agent négociateur a vingt jours pour s'opposer à la liste de l'employeur, en tout ou en partie. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, les désignations doivent être établies par la Commission. La raison d'être de la désignation prévue à l'article 79(1) de la Loi consiste à empêcher les employés dont le travail est essentiel à la sûreté ou à la sécurité du public de participer à une grève.

b) Conciliation

Lorsqu'un agent négociateur a choisi le renvoi à un bureau de conciliation comme méthode de règlement d'un différent et que les négociations arrivent à une impasse, l'une ou l'autre des parties peut demander au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique de nommer un conciliateur. Si le président juge que cela peut aider les parties à se mettre d'accord, il peut établir un bureau de conciliation et les employés n'ont alors pas le droit de faire la grève avant que sept jours ne soient écoulés suivant la réception par le président du rapport du bureau de conciliation.

5. Gendarmerie royale du Canada

Le droits syndicaux, dont il est question à l'article 8, ne sont pas applicables aux membres de la Gendarmerie royale du Canada. La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada établit explicitement que la solde et les allocations à verser aux membres de la Gendarmerie sont déterminées unilatéralement par le Conseil du Trésor. Cependant, des mécanismes de consultation ont été établis pour permettre à ces employés de participer à la détermination de leurs conditions de travail.

D. ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE-REVENU (ARTICLE 9)

1. Congés de maladie

Les employés ont le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie pour protéger leurs revenus au cas où ils seraient incapables de travailler par suite d'une maladie ou d'une blessure non professionnelle. Les dispositions concernant les congés de maladie se trouvent dans les conventions collectives ou dans les régimes de rémunération pour les personnes non assujetties à la négociation collective.

Presque toutes les conventions collectives prévoient l'acquisition par les employés de congés de maladie au

rythme d'une journée et quart pour chaque mois pendant lequel ils touchent au moins dix jours de rémunération. Les congés utilisés sont déduits au fur et à mesure des congés accumulés. Les dispositions relatives aux congés de maladie des régimes de rémunération sont semblables à celles des convention collectives. Certaines circonstances sont prévues dans lesquelles l'employé est tenu de fournir un certificat médical de manière à ce qu'un contrôle soit exercé sur l'utilisation du congé de maladie.

2. Prestations d'assurance

En sa qualité d'employeur, le gouvernement canadien contribue à la participation financière des employés à l'assurance-hospitalisation et à l'assurance-soins médicaux provinciales. Un régime d'assurance collective chirurgicale-médicale est également offert aux fonctionnaires leur garantissant des prestations au titre de frais médicaux majeurs et de certains frais chirurgicaux non converts par les régimes provinciaux d'assurance-maladie. Ce régime offre aussi, au choix, des prestations au titre des frais d'hospitalisation. De plus, des dispositions particulières s'appliquent aux employés en service hors du Canada de manière à leur offrir une protection chirurgicale-médicale complète.

3. Assurance-invalidité

Un régime d'assurance-invalidité est offert pour compléter les congés de maladie à l'intention des employés assujettis à la négociation collective. Ce régime leur assure des prestations destinées à remplacer une partie importante du salaire perdu à cause de longues périodes d'invalidité. Il a pour objet d'assurer le versement de prestations qui s'ajoutent aux autres prestations prévues par la Loi sur la pension de la Fonction publique, la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État, le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec. Le niveau de revenu que peut toucher un employé pendant une invalidité de longue durée est de 70% de son salaire annuel. Les prestations versées à l'employé en vertu des régimes énumérés ci-haut sont déduites de ce montant. L'employé a droit à des prestations d'invalidité pendant une période d'au plus 24 mois. Cette période terminée, l'employé peut toutefois continuer à recevoir les prestations s'il est jugé incapable d'occuper un emploi comparable, raisonnablement adapté à ses qualités, eu égard à son niveau de scolarité, sa formation ou son expérience. Dans aucun cas, les prestations ne sont payables après l'âge de 65 ans.

L'assurance invalidité de longue durée est le régime qui s'applique aux fonctionnaires fédéraux exclus des unités de

négociation. Les conditions du régime sont sensiblement les mêmes que celles prévues dans le régime d'assurance-invalidité, sauf le niveau des prestations qui est de 75% du salaire annuel.

4. Congés pour accidents du travail

Les employés frappés d'invalidité par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail lorsque l'invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail. Les dispositions des congés pour accidents du travail sont négociables et apparaissent dans les conventions collectives. Règle générale, la limite de la durée du congé pour accident du travail est de 130 jours ouvrables. Après cette période, le ministère doit décider si le congé sera prolongé. S'il met fin au congé, l'employé est alors éligible aux indemnités prévues par la Loi provinciale des accidents du travail.

5. Indemnisation pour accident du travail

Outre les congés payés pour cause de blessure subie au travail, les employés de la Fonction publique peuvent recevoir des indemnités lorsqu'ils souffrent d'un invalidité permanente totale ou partielle. Plutôt que d'établir son propre régime d'indemnisation et de traitements médicaux, le gouvernement fédéral utilise les services déjà disponibles par l'entremise des commissions provinciales des accidents du travail. Le gouvernement fédéral assure ces indemnités à ses employés en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État en remboursant aux autorités provinciales le montant qu'elles versent pour les services fournis. Un employé complètement invalide peut recevoir jusqu'à 75% de ses gains annuels, sous réserve d'un maximum fixé par chaque commission provinciale. En cas d'invalidité permanente partielle, une pension est accordée en proportion du degré d'invalidité pour la durée de l'invalidité, peu importe si l'employé peut ou non retourner au travail.

Pour l'année 1975-1976, le nombre d'accidents du travail s'est élevé à 22 629 dont 13 210 ont entraîné une invalidité. Les coûts directs de ces accidents s'élèvent à 9 267 675$ dont 6 075 817$ sont imputables aux congés pour accidents du travail. Le reste est attribuable aux coûts des pensions, des services administratifs et de réadaptation encourus par les commissions provinciales des accidents du travail.

3. MISE EN OEUVRE DES ARTICLES 6 À 9 AU SEIN DES FORCES CANADIENNES

Article 6: Droit au travail

Les Forces canadiennes sont constituées uniquement de volontaires. L'article 6.01 des Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes énonce les qualités requises pour l'enrôlement. Les dispositions prévoient principalement qu'un candidat doit être citoyen canadien, jouir d'une bonne reputation et avoir 17 ans accomplis.

Les femmes ont accès à tous les métiers (soldats) et à toutes les catégories d'emploi (officiers), à l'exception des postes d'aumôniers catholiques et des spécialités qui pourraient comporter des opérations de combat. Certains métiers et certaines catégories d'emploi qui sont ouverts aux femmes doivent comprendre un pourcentage donné d'hommes.

Les militaires peuvent être libérés des Forces canadiennes pour diverses raisons, mais ces libérations ne sont normalement pas considérées comme des licenciements arbitraires. L'article 15.01 des Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes expose les divers motifs de libération. Les membres des Forces canadiennes peuvent être renvoyés ou libérés pour "mauvaise conduite"; on peut mettre fin à leur service à cause de conduite peu satisfaisante ou de performance peu satisfaisante; ils peuvent aussi être libérés pour des raisons médicales, ou à leur propre demande, ou lorsqu'il atteignent l'âge de la retraite, ou suite à une réduction du nombre des membres des Forces. Une procédure de règlement des griefs a été établie pour empêcher les licenciements arbitraires.

Article 7: Droit à des conditions de travail justes et favorables

Les échelles de rémunération des membres des Forces canadiennes sont approuvées par le Conseil du Trésor; elles sont, dans une large mesure, établies par rapport à des postes équivalents de la Fonction publique fédérale. Des indemnités spéciales sont prévues pour compenser des conditions de travail défavorables: service en mer, service à bord d'un sous-marin, service dans des régions isolées, opérations en campagne, etc.

Les promotions sont accordées en fonction de l'ancienneté et de la compétence. L'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 49-4 énonce la ligne de conduite en matière de carrière pour les hommes de la Force régulière. L'Ordonnance 11-6 expose les règles de promotion applicables aux officiers. Ces ordonnances précisent les critères d'éligibilité pour les reclassifications, les nominations et les promotions.

Bien que la plupart des membres des Forces canadiennes travaillent à des heures normales ou par postes, tous peuvent être tenus d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées. Le chapitre 16 des Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes expose les règles de base relatives aux congés dans les Forces canadiennes. Les membres des forces régulières ont droit à des vacances annuelles équivalentes à 20 jours ouvrables, la première année et à 25 jours ouvrables après cinq années de service. Des congés sont aussi accordés dans diverses autres occasions.

Un examen des statistiques concernant les décès et les hospitalisations de militaires attribuables à des accidents (en temps de service ou en dehors du service) indique une diminution constante des incidents dans les deux catégories au cours des dernières années. En 1976, il y eut 61 décès de militaires attribuables à des accidents, comparativement à 98 en 1971. Les hospitalisations de militaires attribuables à des accidents se chiffrèrent à 2 233 en 1976 comparativement à 2 909 en 1971.

Article 8: Droit syndicaux

Les membres des Forces canadiennes ne peuvent pas adhérer à un syndicat ou se mettre en grève. Dans les forces armées, les grèves sont considérées comme des mutineries. La Loi sur la défense nationale définit la mutinerie en ces termes: "une insubordination collective ou une coalition de deux ou plusieurs personnes dans la résistance à une légitime autorité".

Les membres des Forces canadiennes bénéficient d'une procédure de règlement des griefs, qui compense l'absence de droit syndicaux. Cette procédure est exposée aux articles 19.26 et 19.27 des Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes.

Article 9: Droit à la sécurité sociale

Les membres des Forces canadiennes ont droit à des soins complets, médicaux (chapitre 34 des Ordonnances et Règlements royaux applicables aux Forces canadiennes) et dentaires (chapitre 35 des mêmes règlements et ordonnances) qui leur sont assurés aux frais de l'État. Ils reçoivent leur pleine rémunération et toutes leurs indemnités tant qu'ils sont dans les Forces. Il n'y a donc pas lieu, pour le moment, d'instaurer un régime d'assurance-maladie. Certains militaires ont séjourné plusieurs mois à l'hôpital aux frais de l'État, tout en recevant leur pleine rémunération, pour ensuite donner d'autres années de services utiles.

LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET LE TERRITOIRE DU YUKON

Introduction

Les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Yukon, constitués en vertu de l'Acte concernant le Gouvernement provisoire de la Terre de Rupert sanctionné en 1869, de l'Acte des Territoires du Nord-Ouest sanctionné en 1875 (auquel a donné lieu l'unification de diverses lois touchant les Territoires du Nord-Ouest) et de l'Acte du Territoire du Yukon sanctionné en 1898, ont une forme de gouvernement unique au Canada en ce sens qu'ils sont administrés par des commissaires nommés par le gouvernement canadien, lesquels font fonction de premier agent exécutif et sont appuyés par une assemblée législative dont les membres sont élus. Les domaines dans lesquels les assemblées législatives territoriales peuvent légiférer à l'instar des provinces sont définis dans les lois qui touchent les Territoires et ressemblent à ceux sur lesquels les provinces ont juridiction en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique à l'exception des ressources autres que le gibier. Le commissaire des Territoires du Nord-Ouest doit soumettre les projets de législation à l'attention du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien avant de les présenter à l'assemblée territoriale. Le Commissaire du Territoire du Yukon, de son côté, ne soumet à l'attention du ministre que les projets de législation, dans un domaine limité, qui peuvent présenter un conflit avec les politiques ou la législation fédérale. Néanmoins, cette mesure n'empêche pas les membres des assemblées législatives des deux territoires de présenter des bills privés, à condition toutefois qu'ils ne portent pas sur des questions financières. En outre, le Ministre peut demander aux Commissaires de rejeter ou de ne pas sanctionner un projet de loi s'il y a conflit avec les lois ou la politique du gouvernement fédéral. Le gouverneur en conseil peut par ailleurs rejeter toute ordonnance dans un délai maximal d'un an à partir de son adoption par l'assemblée territoriale.

Au point de vue juridique, les rapports qui existent entre les Territoires et le gouvernement fédéral diffèrent de ceux qui lient ce dernier aux provinces, parce que celles-ci ont à leur tête des gouvernements pleinement responsables. En effet, l'Acte du Territoire du Yukon stipule que le commissaire doit suivre les instructions que peuvent lui donner de temps à autre le ministre ou le gouverneur en conseil. Néanmoins, le 9 octobre 1979 le ministre avisait le commissaire qu'elle devait désormais se considérer liée par l'avis de l'assemblée législative du Yukon. Il lui donnait également mandat d'instituer un conseil exécutif composé exclusivement de représentants élus. Ces mesures, si elles permettent effectivement au Territoire du Yukon de se doter

d'une forme de gouvernement responsable, ne vont pas cependant jusqu'à lui conférer le statut de province. C'est le chef du gouvernement (le chef du parti politique qui est au pouvoir) qui désigne les membres du conseil exécutif, lesquels sont installés dans leurs fonctions par le commissaire. Par ailleurs, le ministre a prescrit au commissaire des Territoires du Nord-Ouest d'élargir la composition du comité exécutif afin qu'un plus grand nombre de membres élus puissent y siéger; toutefois, c'est le commissaire qui, sur proposition de l'assemblée législative territoriale, continue de nommer ces derniers à leur poste.

Les deux assemblées législatives des territoires ont édicté des ordonnances dans les domaines généraux faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. De plus, plusieurs ordonnances stipulent que c'est au commissaire qu'il revient de sanctionner les règlements devant être établis. Soulignons, par exemple, que le commissaire doit, en vertu de l'Ordonnance sur les normes du travail du Yukon, décider du nombre minimal d'heures payables à un employé rappelé au travail ou du montant que l'employeur peut retenir pour la pension.

1. LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

A - Lois principales, etc...

Il y a dans les Territoires du Nord-Ouest un certain nombre d'ordonnances destinées à promouvoir et à protéger le droit au travail tel que le définit l'article 6. Il s'agit d'ordonnances réglant les qualifications requises pour pratiquer divers métiers ou professions. De plus, l'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires interdit aux employeurs d'appliquer des mesures discriminatoires. Il est utile, aux fins du présent rapport, de citer le préambule de l'ordonnance en question:

> "Considérant que la reconnaissance de la dignité de la nature humaine, ainsi que de l'égalité et de l'inaliénabilité des droits de tous les humains est le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et concorde avec la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations-Unies, et considérant qu'il est d'ordre public dans les Territoires du Nord-Ouest que tous les hommes et toutes les femmes soient libres et bénéficient de l'égalité dans leur dignité et dans leurs droits, indépendamment de leur race, de leur croyance, de leur

couleur, de leur sexe, de leur état civil, de leur nationalité, de leur ascendance ou de leur lieu d'origine;

Le Commissaire des Territoires du Nord-Ouest, sur l'avis et du consentement du Conseil desdits Territoires, promulgue ce qui suit:"

En vertu de cette ordonnance, les employeurs ne doivent établir aucune distinction en matière de travail ou de conditions de travail pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de sexe, d'état civil, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine. Ces mesures anti-discriminatoires visent également les annonces relatives aux emplois, les formules de demandes d'emploi, les entrevues, les questionnaires et l'affiliation à un syndicat.

B-1 Le droit de chaque personne de gagner sa vie au moyen d'un travail qu'elle choisit ou accepte librement

Il n'y a pas d'ordonnance territoriale destinée à empêcher une personne de gagner sa vie au moyen d'un travail qu'elle choisit ou accepte librement si elle possède les aptitudes nécessaires pour pratiquer le métier ou la profession choisi. L'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires (voir la section A) a été adoptée afin de protéger les employés éventuels contre toute discrimination de la part des employeurs. Les conditions que doivent remplir les personnes qui veulent être autorisées à exercer leur profession dans les Territoires du Nord-Ouest sont décrites dans les ordonnances suivantes: Ordonnance sur les mécaniciens-dentistes, Ordonnance sur la profession de dentiste, Ordonnance sur la profession d'avocat et Ordonnance sur la profession de médecin. Ces conditions visent à protéger la population grâce à l'application de normes uniformes relatives à l'exercice des professions en question et aux services dispensés.

B-2 Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant...

Les Territoires ont pris avantage des dispositions élargies des programmes du ministère fédéral de l'Expansion économique régionale en concluant avec lui des accords qui offrent des opportunités nouvelles aux habitants du Nord. La nouvelle approche dans le Nord pour les programmes élargis met l'accent sur le développement économique et sur le relèvement social et, de concert avec la population indienne et inuit, elle vise à améliorer la situation économique des autochtones de la région tout en les appelant

à jouer un rôle plus important au sein de la société. À titre d'exemples des programmes d'aide, on peut citer le programme instauré dans le cadre de la Loi sur les subventions au développement régional et l'entente spéciale sur l'aménagement rural (Entente spéciale ARDA).

Le programme de subventions au développement régional, financé et administré directement par le ministère de l'Expansion économique régionale, a pour objet l'amélioration des possibilités d'emploi productif grâce à des subventions aux entreprises industrielles et commerciales. Des subventions au développement et des garanties de prêts sont offertes pour encourager les entreprises de fabrication et de transformation à s'implanter, se moderniser ou s'agrandir dans les Territoires du Nord-Ouest. Le gouvernement offre des subventions pouvant représenter jusqu'à 25% du coût d'immobilisation approuvé, ainsi que des sommes pouvant aller jusqu'à 5 000$ pour chaque nouvel emploi créé directement. En outre, les garanties de prêts sont disponibles aux établissements commerciaux se rangeant dans les catégories suivantes: bureaux d'affaires, entrepôts et installations de manutention des marchandises, centres commerciaux, hôtels, motels, centres de congrès, centres récréatifs et établissements de recherche.

Le programme spécial ARDA, administré et financé conjointement par le ministère de l'Expansion économique régionale et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, vise à favoriser le développement économique et le relèvement social de la population des Territoires du Nord-Ouest, particulièrement en ce qui concerne les habitants d'ascendance indienne et inuit. Cette entente spéciale, conclue le 16 juin 1977, porte sur un programme quinquennal qui prévoit une aide financière pour les projets susceptibles de créer de nouveaux emplois, d'augmenter les revenus et d'améliorer les conditions de vie des habitants des Territoires du Nord-Ouest. La priorité est accordée aux projets qui répondent aux initiatives communautaires basées sur la mise en exploitation de ressources et de services locaux.

Le programme spécial ARDA comprend trois éléments principaux. Le premier est de fournir des subventions aux requérants désirant implanter, acheter, agrandir ou moderniser une entreprise de fabrication, de transformation ou de services, afin de créer de nouvelles possibilités d'emploi, particulièrement pour les personnes d'origine indienne et inuit.

Le deuxième élément consiste à offrir de l'aide aux producteurs du secteur primaire, par exemple les groupes de trappeurs et de pêcheurs. L'aide fournie prend la forme de subventions pour l'achat de pièces d'équipement essentielles

et pour l'amélioration des installations nécessaires aux activités d'exploitation. On vise ainsi à améliorer le revenu des personnes qui s'emploient à de telles activités.

Enfin, le troisième élément du programme consiste à assurer des services de consultation et de formation ainsi que des services sociaux spéciaux, non disponibles en vertu des autres programmes fédéraux ou territoriaux, et qui se révèlent nécessaires pour aider les personnes d'origine indienne et inuit à profiter des possibilités d'emploi.

Les demandes d'aide sont soumises à un comité spécial ARDA, formé de représentants des gouvernements fédéral et territorial et de représentants de la population indienne et inuit, qui les étudie et fait des recommandations relatives à leur approbation.

B-3 Organisation du marché de l'emploi

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a ouvert des bureaux dans les Territoires du Nord-Ouest afin d'aider la population de ces Territoires à trouver des emplois, tout comme elle le fait pour l'ensemble de la population canadienne. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a adopté l'Ordonnance sur les bureaux de placement qui interdit la mise sur pied de bureaux de placement privés, sauf dans le cas des agences qui ne réclament aucun droit aux personnes à la recherche d'un emploi.

B-4 L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

Au mois d'octobre 1976, l'assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a édicté l'Ordonnance des apprentis et des ouvriers prévoyant la formation d'une commission de surveillance pour le programme d'apprentissage. En vertu de cette ordonnance, un membre élu du comité exécutif du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest assume la responsabilité du programme d'apprentissage. Il est chargé de nommer un superviseur des programmes d'apprentissage. Les fonctions du superviseur sont les suivantes:

a) inscrire tous les apprentis;

b) verser à un dossier tous les contrats liés à l'apprentissage et consigner au dossier les annulations, résiliations, transferts et exécutions de ces contrats;

c) fournir une série de directives relatives à la formation;

d) faire subir aux apprentis des examens périodiques de

connaissances et des examens finals;

e) superviser la formation de tous les apprentis;

f) inspecter et approuver les installations utilisées pour dispenser la formation; et

g) fournir des renseignements et mener des enquêtes, et ce, à la demande de la Commission.

La Commission sur les qualifications des apprentis et ouvriers de métiers, établie en vertu de la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle, et qui se compose de cinq membres nommés, a pour tâche d'entendre tous les appels qui lui sont soumis, de formuler des recommandations au sujet de la formation et de l'accréditation de personnes appartenant à des corps de métiers désignés et d'étudier les recommandations des comités consultatifs des métiers en ce qui concerne la formation et la compétence des ouvriers.

En outre, des révisions apportées à l'Ordonnance sur l'éducation des Territoires du Nord-Ouest, également adoptée par l'assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest au mois d'octobre 1976, prévoient des programmes d'éducation pour les adultes destinés à améliorer leurs qualifications et à accroître leur compétence.

Les programmes de main d'oeuvre et de recyclage mis de l'avant par le gouvernement canadien sont également offerts dans les Territoires du Nord-Ouest.

Il n'existe aucune loi dans les Territoires du Nord-Ouest en vertu de laquelle un employé peut obtenir un congé d'études en période d'emploi. Toutefois, certains employeurs de cette région en accordent de leur propre chef ou conformément aux conventions collectives conclues avec des asssociations d'employés.

B-5 Protection contre le licenciement arbitraire;

Dans les Territoires du Nord-Ouest, en cas de licenciement arbitraire, on peut s'adresser à la Commission des normes du travail (Labour Standards Board) (dans les cas de licenciement suite au témoignage d'un employé en vertu de l'Ordonnance sur les normes du travail ou parce que l'employé a fourni de l'information sur des sujets faisant l'objet de l'Ordonnance) ou intenter une poursuite civile (dans ces mêmes cas ou dans d'autres cas).

B-6 Protection contre le chômage;

Le programme d'assurance-chômage du Canada s'étend également aux Territoires du Nord-Ouest. Pour en savoir davantage sur ce programme, consulter la section pertinente du rapport canadien sur le sujet.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

La principale ordonnance qui régit les conditions de travail et d'emploi dans les Territoires du Nord-Ouest est l'Ordonnance sur les normes du travail. Les conditions de travail des employés du gouvernement territorial sont par ailleurs stipulées dans l'Ordonnance sur la Fonction publique des Territoires du Nord-Ouest.

A - Rémunération

L'Ordonnance sur les normes du travail établit les salaires minimaux que doivent verser les employeurs. Les personnes employées dans le cadre de projets financés par le gouvernement du Canada sont assujetties aux normes salariales de ce dernier, lesquelles diffèrent des normes territoriales comme l'illustre le tableau suivant:

Taux horaire minimal de salaire pour les employés âgés de dix-sept ans et plus

Année	Territoires du Nord-Ouest	Canada (Administration fédérale)
1970	1,50$	1,65$
1971	1,50$	1,75$
1972	1,50$	1,90$
1973	2,00$	1,90$
1974	2,50$	2,20$
1975	2,50$	2,60$
1976	3,00$	2,90$
1977	3,00$	2,90$
1978	3,00$	2,90$

En 1976, l'assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest a modifé l'Ordonnance sur les normes du travail pour assurer, par l'intermédiaire d'une Commission des normes du travail, une protection accrue des salaires des employés. En vertu des nouvelles dispositions, la Commission peut prendre des décisions en ce qui concerne le salaire dû à un employé lorsqu'il y a conflit. De plus, les nouvelles dispositions ont placé les redevances sur les salaires avant toute autre dette, qu'il s'agisse pour l'employeur d'une situation de faillite ou non. La Commission est également en mesure de se faire remettre, à titre officiel, les salaires dûs à des employés et elle doit essayer de

retrouver les intéressés afin de leur verser les sommes qu'on leur doit en guise de salaire.

L'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires renferme des dispositions prévoyant un salaire égal pour un travail égal. Elles sont destinées à assurer aux femmes un salaire égal à celui des hommes qui travaillent pour le même employeur lorsqu'elles accomplissent le même travail ou un travail essentiellement semblable.

B - Sécurité et hygiène du travail

Il existe un certain nombre d'ordonnances en vigueur dans les Territoires du Nord-Ouest qui régissent les conditions d'hygiène et de sécurité du travail; parmi celles-ci se trouvent l'Ordonnance sur la santé publique, l'Ordonnance sur la sécurité, l'Ordonnance sur l'usage des explosifs et l'Ordonnance sur la sécurité dans les mines. Cette dernière exige que règnent, dans les mines et à l'extérieur de celles-ci, des conditions propres à assurer la sécurité des travailleurs, qu'on fasse subir à ces derniers des examens médicaux afin de savoir s'ils sont aptes à accomplir ce genre de travail, qu'on assure en permanence des services médicaux sur les lieux et que des équipes de sauvetage soient prêtes à intervenir en cas d'urgence. Les employeurs qui violent ces ordonnances sont passibles de sanctions.

C - Égalité des chances de promotion

L'Ordonnance sur la Fonction publique est la seule mesure législative qui prévoit des chances d'avancement dans le milieu de travail. En vertu de cette ordonnance, il faut, lorsqu'on veut combler un poste vacant, procéder par voie de concours ouvert à toutes les personnes réunissant les qualités exigées et désireuses de s'y présenter. En général, un employé est promu sur la base de l'amélioration de ses qualifications et s'il réussit un concours ouvert à tous les employés admissibles.

D - Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

La principale mesure législative régissant les moments de repos et de loisirs, les heures de travail et les congés payés est l'Ordonnance sur les normes du travail. Les unités de négociation syndiquées peuvent se voir accorder des avantages quelque peu différents dans leurs conventions collectives respectives. L'Ordonnance sur les normes du travail, modifiée en octobre 1976, prévoit les avantages suivants:

(i) Journée de repos hebdomadaire

L'horaire de travail normal de chaque employé doit être conçu de façon à permettre au moins une journée complète de repos par semaine, de préférence le dimanche.

(ii) Heures normales de travail et heures supplémentaires

Les employés doivent travailler au plus dix heures par jour, ou cinquante-deux heures par semaine. Le nombre d'heures maximal peut être dépassé dans certaines conditions énoncées dans l'Ordonnance. Quand un employé fait des heures supplémentaires, on doit lui verser un salaire représentant au moins une fois et demie le taux horaire habituel.

(iii) Congés payés

En vertu de l'Ordonnance sur les normes du travail, chaque employeur est tenu d'accorder à son (ses) employé (s) au moins deux semaines de congés payés par année complète de travail. L'employé qui travaille depuis cinq ans pour le même employeur doit bénéficier de trois semaines de congés payés par année. Les cinq années passées au service d'un même employeur doivent être accumulées dans les dix années suivant la date d'entrée en fonction.

(iv) Rémunération pour les jours fériés

L'employeur est tenu d'accorder à son (ses) employé (s) un congé payé quand un des huit jours fériés désignés coincide avec une journée normale de travail, et ce, à condition que son (ses) employé (s) ait (aient) travaillé pendant au moins trente jours au cours des douze mois précédents. Les employés appelés à travailler pendant les jours fériés doivent recevoir une compensation équivalant à deux fois au moins leur taux horaire habituel.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A - Lois principales, etc...

Dans ce domaine, la compétence d'un gouvernement territorial est résiduaire, étant limitée aux activités qui ne tombent pas dans le champ de la Partie V du Code canadien du travail.

Seule l'Ordonnance sur la Fonction publique limite ou réglemente les droits des syndicats dans les Territoires du Nord-Ouest (voir la section F ci-dessous).

B - Droit de former des syndicats et de s'y affilier

Il n'existe aucune loi ou restriction qui empêche une

personnne de former un syndicat ou d'adhérer au syndicat de son choix.

C - Droit des syndicats de former des fédérations

Il n'existe aucune restriction qui empêche un syndicat de s'affilier à un syndicat national ou international.

D - Droit des syndicats d'exercer librement leurs activités

Tout syndicat peut fonctionner librement dans les Territoires du Nord-Ouest.

E - Droit de grève

Le droit de grève est reconnu dans les Territoires du Nord-Ouest pour les syndicats accrédités en vertu de la Partie V du Code canadien du travail. Cependant, l'Ordonnance sur la Fonction publique n'accorde pas aux employés du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest le droit de grève.

F - Restrictions spéciales relatives au droit de grève

L'Ordonnance sur la Fonction publique permet la tenue de négociations collectives entre le gouvernement territorial et le syndicat des employés. Cependant, si les négociations menaient à une impasse, les parties devraient soumettre la question à l'arbitrage conformément à l'Ordonnance sur l'arbitrage sans qu'il y ait arrêt de travail. Dans ce cas, l'ordonnance prévoit que toutes les parties doivent se rendre à la décision arbitrale.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Lois principales, etc...

Les lois adoptées par le Parlement canadien priment dans le domaine de la sécurité sociale dans les Territoires du Nord-Ouest.

2-a) Soins médicaux

La Loi sur l'assurance-hospitalisation et les services diagnostiques prévoit l'apport, par le gouvernement fédéral, d'une aide financière au gouvernement territorial, à condition que ce dernier ait adopté les lois qui y donnent droit. Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, il s'agit de l'Ordonnance sur les soins médicaux et de l'Ordonnance sur l'assurance-hospitalisation des Territoires. La presque totalité des habitants de cette région sont protégés par ces

régimes, indépendamment de leur citoyenneté, lesquels leur garantissent l'accès aux soins médicaux et hospitaliers payés à l'avance.

Une ordonnance adoptée par l'assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest touche directement l'étendue du territoire et les distances à parcourir. En effet, l'Ordonnance sur les secours médicaux d'urgence met les praticiens, les infirmières diplômées et toute autre personne qui dispense spontanément des soins médicaux à un blessé sur les lieux d'un accident, à l'abri des poursuites judiciaires qui pouraient être intentées si le blessé subissait des dommages ou mourait des suites de l'accident, et ce à moins qu'il soit établi que les blessures ou le décès sont imputables à une négligence flagrante.

2-b) Prestations en espèces en cas de maladie

Il n'existe aucun régime d'assurance prévu par le gouvernement qui garantisse le versement de prestations en cas de maladie. Il est possible de se prévaloir de ce genre d'avantages par l'entremise de firmes d'assurance privées. Les personnes admissibles peuvent également avoir recours à l'assurance-chômage du Canada, tandis que celles qui ne sont pas admissibles peuvent bénéficier des divers programmes de bien-être social.

2-c) Prestations de maternité

L'Ordonnance sur les normes du travail des Territoires du Nord-Ouest exige des employeurs qu'ils accordent à leurs employées des congés de maternité pouvant aller jusqu'à six mois. Pendant cette période, c'est la Commission d'assurance-chômage qui fournit aux femmes enceintes un appui financier. La partie du rapport consacrée au gouvernement fédéral donne des précisions au sujet du programme d'assurance-chômage.

2-d) Prestations d'invalidité

Le programme de la Commisssion d'assurance-chômage prévoit le versement de prestations dans les cas d'invalidité.

2-e) Prestations de vieillesse

Le programme de sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada, administrés par le gouvernement fédéral, constituent les principales sources de prestations de retraite. Cependant, la plupart des grandes sociétés ont mis sur pied des programmes de pensions de retraite à l'intention de leurs employés.

2-f) Prestations aux survivants

Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'Ordonnance sur les accidents du travail prévoit le versement de prestations aux personnes à charge d'un travailleur décédé à cause de son travail.

2-g) Prestations pour accidents du travail

En vertu de l'Ordonnance sur les accidents du travail, un employé qui subit des blessures lorsqu'il est à son travail est en droit de recevoir des indemnités.

2-h) Allocations de chômage

La Commission d'assurance-chômage du Canada gère le seul programme d'assurances relatif à l'emploi prévu dans le cadre de la Loi.

2-i) Allocations familiales

Le Programme des allocations familiales, tel que décrit dans la partie fédérale de ce rapport, s'applique aux familles des Territoires du Nord-Ouest. De plus, tel que mentionné plus haut (Prestations aux survivants), l'Ordonnance sur les accidents du travail garantit des prestations aux travailleurs ou aux personnes à leur charge lorsqu'il y a blessure ou décès de l'employé au travail.

2. LE TERRITOIRE DU YUKON

ARTICLE 6: LE DROIT AU TRAVAIL

A - Lois principales, etc...

Le gouvernement du Yukon a adopté un certain nombre d'ordonnances destinées à promouvoir et à protéger le droit au travail tel que le définit l'article 6. Ces ordonnances, en plus de celles définissant ou réglementant les conditions nécessaires pour exercer un métier ou une profession, notamment l'Ordonnance sur la profession de médecin, comprennent l'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires, l'Ordonnance sur l'apprentissage et l'Ordonnance sur la formation professionnelle.

L'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires définit et interdit certaines mesures discriminatoires pouvant être prises par les employeurs ou par les syndicats. Pour illustrer la teneur de cette ordonnance, on peut en citer le paragraphe 3.1:

> "Aucun employeur ne doit refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ni autrement

établir contre elle de distinction en matière de conditions d'emploi ou de travail, à cause de la race, de la croyance, de la couleur, du sexe, de l'état civil, de la nationalité, de l'ascendance ou du lieu d'origine de cette personne."

Toute violation de cette ordonnance peut entraîner des amendes allant jusqu'à cinq cents dollars. Cette ordonnance ne s'applique toutefois pas aux domestiques engagés par les particuliers, ni aux personnes travaillant pour des organismes à but non lucratif ou pour des organismes dont l'action est axée sur le bien-être de groupes religieux ou ethniques et qui ne cherchent pas à réaliser des profits.

B-1) Le droit de chaque personne de gagner sa vie au moyen d'un travail qu'elle choisit ou accepte librement

L'assemblée législative du Yukon n'a pas adopté d'ordonnances qui empêcheraient une personne de gagner sa vie au moyen d'un travail qu'elle choisit ou accepte librement si elle possède les aptitudes nécessaires pour pratiquer le métier ou la profession choisis. L'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires s'attaque à la discrimination (voir la section A ci-dessus). Néanmoins, les restrictions imposées par d'autres ordonnances telles que l'Ordonnance sur la profession d'avocat, l'Ordonnance sur la profession de dentiste et l'Ordonnance sur la profession de médecin, visent à protéger la population et à maintenir la qualité des services.

B-2) Politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant

Au mois de juin 1978, les gouvernements du Canada et du Yukon annoncèrent que deux programmes d'expansion économique seraient offerts dans le Territoire du Yukon par l'intermédiaire du ministère de l'Expansion économique régionale; il s'agit du programme de subventions au développement régional et du programme spécial ARDA.

Le programme de subventions au développement régional, financé et administré par le ministère de l'Expansion économique régionale, vise à créer des possibilités d'emploi grâce à des subventions aux entreprises industrielles et commerciales. Des subventions au développement et des garanties de prêts sont ainsi offertes pour encourager les entreprises de fabrication et de transformation à s'implanter, se moderniser ou s'agrandir au Yukon. Des subventions allant jusqu'à 25% du coût d'immobilisation approuvé, ainsi qu'une somme de 5 000$ pour chaque nouvel

emploi créé directement peuvent être accordées. Les entreprises commerciales peuvent également bénéficier de garanties de prêts.

Le programme spécial ARDA est administré et financé conjointement par le gouvernement du Yukon et le ministère de l'Expansion économique régionale. Il vise à favoriser le développement économique et le relèvement social des habitants du Yukon, en particulier ceux d'ascendance indienne.

Le programme spécial ARDA comprend trois éléments principaux. Il accorde des subventions aux requérants qui veulent établir, acquérir, agrandir ou moderniser une entreprise de fabrication, de transformation ou de services. Il prévoit aussi de l'aide aux producteurs du secteur primaire, par exemple les trappeurs et les pêcheurs. Un troisième aspect du programme a trait aux services de consultation et de formation. Une aide financière peut être acordée pour des projets susceptibles de créer de nouveaux emplois, d'augmenter les revenus et d'améliorer les conditions de vie.

On envisage actuellement de conclure des arrangements spéciaux en ce qui concerne le projet de construction du pipeline de la route de l'Alaska. Aux termes des contrats adjugés par le gouvernement territorial (il s'agit surtout de contrats de construction), on embauche de préférence des résidants du Yukon, en vertu des règlements établis conformément à l'Ordonnance sur l'administration financière et d'une clause incluse dans les documents contractuels. On trouve habituellement des exigences semblables dans les contrats de construction adjugés par le gouvernement fédéral dans le Nord canadien.

B-3) Organisation du marché de l'emploi

Le gouvernement du Yukon a adopté l'Ordonnance sur les bureaux de placement, laquelle interdit la mise sur pied de bureaux de placement privés, sauf dans le cas des agences qui ne réclament aucun droit aux personnes à la recherche d'un emploi.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a ouvert des bureaux au Yukon pour desservir la population de ce Territoire.

B-4) L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

Deux ordonnances adoptées par l'assemblée législative du Yukon ont trait à la formation professionnelle: ce sont

l'Ordonnance sur les règlements relatifs aux écoles de métiers et l'Ordonnance sur la formation professionnelle.

En vertu de l'Ordonnance sur les règlements relatifs aux écoles de métiers, chaque année, toutes les écoles de métiers doivent être enregistrées. Le directeur de l'enregistrement peut inspecter ces écoles afin de se rendre compte des méthodes d'enseignements, des livres, des manuels, de la documentation, etc. utilisés, afin de s'assurer que l'enseignement dispensé correspond à la publicité qu'on en fait. Celui-ci peut ainsi, dans la mesure où il approuve le mode d'enseignement des écoles inspectées, accorder un certificat d'accréditation à ces dernières ou, s'il y a lieu, le leur refuser. En outre, le Commissaire peut établir certains règlements relatifs aux normes de sécurité que les autorités scolaires doivent respecter, aux conditions essentielles et aux frais d'inscription, à la publicité faite par les écoles, à la façon dont les intéressés assurent le fonctionnement et la gestion des écoles, aux locaux et au matériel utilisés, ainsi qu'à la façon de vendre et d'offrir en vente des cours de formation.

L'Ordonnance sur la formation professionnelle permet au Commissaire de conclure des ententes avec les administrations fédérale, provinciales et municipales, avec des organismes, des sociétés ou des particuliers, et ce, dans le but de prévoir ou de fournir des programmes axés sur les qualifications professionnelles ou sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre.

B-5) Protection contre le licenciement arbitraire

L'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires vise non seulement à interdire le licenciement fondé sur des motifs discriminatoires, mais aussi à protéger les travailleurs portant plainte contre un employeur ayant violé cette ordonnance.

Les victimes de licenciement arbitraire peuvent aussi avoir recours aux tribunaux civils.

B-6) Protection contre le chômage

Le programme d'assurance-chômage du Canada s'applique aux travailleurs qui habitent le Yukon. Pour en savoir davantage sur ce programme, on peut consulter la section pertinente du rapport canadien sur le sujet.

ARTICLE 7: LE DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Il existe au Yukon quatre ordonnances qui régissent les conditions de travail et d'emploi. L'Ordonnance sur les normes du travail touche l'emploi en général, alors que l'Ordonnance sur la Fonction publique, l'Ordonnance sur la Commission de la Fonction publique et l'Ordonnance sur les relations de travail dans la Fonction publique ont trait aux employés du gouvernement du Yukon.

A - Rémunération

L'Ordonnance sur les normes du travail établit les salaires minimum que doivent verser les employeurs au Yukon. Elle détermine les salaires minimum de sorte qu'il n'est plus nécessaire que l'assemblée législative adopte des modifications pour mettre à jour les règlements en vigueur. Selon l'alinéa 11(1.1) de l'ordonnance, "salaire minimum" désigne le taux du salaire minimum établi dans le Code canadien du travail et modifié de temps à autre, plus dix cents. Ceci se concrétise de la façon suivante:

Année	Canada (fédéral)	Yukon
1970	1,65$	1,75$
1971	1,75$	1,85$
1972	1,90$	2,00$
1973	1,90$	2,00$
1974	2,20$	2,30$
1975	2,60$	2,70$
1976	2,90$	3,00$
1977	2,90$	3,00$
1978	2,90$	3,00$

L'Ordonnance sur les normes du travail renferme également une clause stipulant que les hommes et les femmes doivent recevoir le même salaire pour le même travail, sauf dans les cas où les salaires sont versés selon un régime fondé sur l'ancienneté, le mérite, la qualité ou la quantité de la production ou sur des facteurs autres que le sexe.

Lorsqu'il y a allégation de violation de cette clause, l'agent préposé aux normes du travail peut recommander que le Commissaire charge une Commission des normes du travail de mener une enquête et de prendre les mesures qui s'imposent.

En vertu de l'Ordonnance sur la Fonction publique, le Commissaire est autorisé à fixer le taux des salaires devant être versés aux fonctionnaires. En outre, l'Ordonnance sur la Commission de la Fonction publique permet au Commissaire du territoire de nommer un Commissaire à la Fonction publique auquel il confère les pouvoirs nécessaires pour mener des négociations au nom du gouvernement du Yukon avec

tout agent négociateur habilité en vertu d'une ordonnance. Le Commissaire du Yukon, conformément à cette ordonnance et à l'Ordonnance sur la Fonction publique, établit le taux des salaires des fonctionnaires non représentés par les groupes négociateurs.

C'est l'Ordonnance sur les relations de travail dans la Fonction publique qui régit la formation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, laquelle définit les groupes négociateurs et mène les négociations au nom du Commissaire, et ce, afin de déterminer les conditions de travail et les échelles de salaires des fonctionnaires syndiqués.

B - Sécurité et hygiène du travail

À titre d'exemple des mesures législatives adoptées par le gouvernement du Yukon afin de garantir aux travailleurs des conditions de travail saines et sécuritaires, on peut citer l'Ordonnance sur la sécurité dans les mines du Yukon. Aux termes de cette ordonnance, le Commissaire nomme un inspecteur des mines, un conservateur des certificats médicaux des mineurs et des préposés au sauvetage dans les mines. Chacune de ces personnes se voit confier des tâches précises relatives à la sécurité dans les mines. L'inspecteur des mines peut, par exemple, exiger que tout le personnel d'une mine soit évacué jusqu'à ce qu'il soit convaincu que les normes de sécurité sont respectées. Il n'a besoin d'aucune autorisation pour pénétrer dans une mine et peut avoir recours à un expert pour effectuer l'inspection des lieux ou pour témoigner lors d'une enquête portant sur la sécurité. Il arrive que certains mineurs doivent présenter un certificat médical annuel afin de prouver qu'ils sont en mesure de continuer à travailler dans les mines. C'est au surveillant de la mine qu'il revient de veiller à l'acquisition et à l'entretien du matériel de sauvetage. Les propriétaires de la mine doivent assumer les coûts liés à l'achat de matériel et à la rémunération du personnel de sauvetage. Toute exploitation minière doit également assumer la formation d'un comité de sécurité.

C - Égalité des chances de promotion

L'Ordonnance sur la Commission de la Fonction publique prévoit que les postes vacants au sein de la fonction publique du Yukon seront comblés par voie de concours afin d'assurer à toutes les personnes compétentes des chances égales d'avancement. L'Ordonnance sur les méthodes non discriminatoires et l'Ordonnance sur les normes du travail interdisent les formes de discrimination décrites ci-dessus à la section A et à l'article 6.

D - Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

Sauf dans le cas de groupes donnés (fonctionnaires, mineurs, groupes syndiqués), c'est l'Ordonnance sur les normes du travail qui régit les conditions essentielles que les employeurs doivent respecter en ce qui concerne les moments de repos et de loisirs, les heures de travail et les congés payés. Les autres ordonnances pertinentes dans ce domaine sont l'Ordonnance sur la sécurité dans les mines et l'Ordonnance sur les relations de travail dans la Fonction publique.

i) Journée de repos hebdomadaire

On doit donner à chaque employé au moins une journée complète de repos par semaine. Les fonctionnaires travaillent cinq jours par semaine et ont congé le samedi et le dimanche.

ii) Heures normales de travail et heures supplémentaires

Les employés qui travaillent à l'intérieur des mines ne peuvent, sauf dans les cas d'urgence, travailler plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures. Les fonctionnaires travaillent sept heures et demie par jour et sont autorisés à faire des heures supplémentaires, auquel cas l'employeur doit leur verser un salaire représentant une fois et demie le taux horaire habituel ou leur accorder l'équivalent en congés annuels. Les heures normales de travail, telles qu'on les définit dans l'Ordonnance sur les normes du travail, ne doivent pas dépasser huit heures par jour et quarante heures par semaine.

iii) Congés payés

L'Ordonnance sur les normes du travail garantit au moins deux semaines de congés payés par année de travail complète. En outre, lorsqu'une journée de congé payé coincide avec un jour férié, elle est reportée. En ce qui concerne les congés payés accordés aux fonctionnaires, ils sont établis par voie de négociation et leur nombre s'élève actuellement à trois semaines par année de travail complète.

iv) Jours fériés

Les jours fériés, appelés jours de congé général dans l'Ordonnance sur les normes du travail, sont le Jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de la fête de la Reine, la fête du Dominion, le Jour de la Découverte (Discovery Day), la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le jour

du Souvenir et le jour de Noël. Lorsqu'un jour férié coincide avec un dimanche, le lundi qui suit est considéré comme jour férié. L'Ordonnance sur la Fonction publique accorde aux fonctionnaires, outre les jours mentionnés ci-dessus, le lundi de Pâques, ainsi que deux autres jours fixés par proclamation du Gouverneur en conseil ou par le Commissaire pour la célébration d'un jour de fête générale et de l'anniversaire de naissance de la Souveraine.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A - Lois principales, etc...

Dans ce domaine, la compétence d'un gouvernement territorial est résiduaire, étant limitée aux activités qui ne tombent pas dans le champ de la Partie V du Code canadien du travail.

Au Yukon, seule l'Ordonnance sur les relations de travail dans la Fonction publique impose des restrictions en ce qui concerne les activités des employés syndiqués (voir la section E ci-dessous).

B - Droit de former des syndicats et de s'y affilier

Il n'existe au Yukon aucune restriction qui empêche une personne de se joindre à un syndicat ou d'en former un.

C - Droit des syndicats de former des fédérations

Il n'existe aucune restriction d'ordre juridique qui empêche un syndicat de s'affilier à un syndicat national ou international.

D - Droit des syndicats d'exercer librement leurs activités

Tout syndicat peut exercer librement ses activités légales dans le Territoire du Yukon.

E - Droit de grève

Reconnaissant aux syndicats le droit de grève, le gouvernement du Yukon a prévu, dans l'Ordonnance sur les bureaux de placement, une clause interdisant aux bureaux de placement d'envoyer de la main-d'oeuvre remplacer les employés légalement en grève. Par ailleurs, bien qu'elle reconnaisse aux employés syndiqués le droit de faire la grève, l'Ordonnance sur les relations de travail dans la Fonction publique stipule que les employés qui occupent des postes dits essentiels ne peuvent, même s'ils sont syndiqués, prendre part à une grève légale déclenchée par leur syndicat.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1 - Lois principales, etc...

Les lois adoptées par le Parlement canadien priment en matière de sécurité sociale au Yukon.

2-a) Soins médicaux

La Loi sur l'assurance-hospitalisation et les services diagnostiques prévoit l'apport, par le gouvernement fédéral, d'une aide financière au gouvernement du Yukon relativement aux dépenses entraînées par les soins médicaux, à condition que ce dernier ait adopté les lois qui y donnent droit. Dans le cas du Yukon, il s'agit de l'Ordonnance sur le régime d'assurance-maladie et de l'Ordonnance sur les services d'assurance-hospitalisation. Toute la population du Yukon est protégée par ces régimes qui garantissent l'accès aux soins médicaux et hospitaliers payés à l'avance. On demande aux résidents du Yukon une contribution mensuelle pour appuyer ces régimes.

Outre les ordonnances mentionnées ci-dessus, le gouvernement du Yukon a adopté l'Ordonnance sur les secours médicaux d'urgence et l'Ordonnance concernant les voyages aux fins de traitement médical. La première permet aux praticiens et à la population en général de dispenser les premiers soins à des accidentés tout en étant à l'abri des poursuites judiciaires. La deuxième ordonnance stipule qu'un citoyen peut, suivant l'avis du fonctionnaire en chef de la santé publique, être envoyé à un endroit où il sera en mesure de recevoir les soins médicaux dont il a besoin. Dans ce cas, les frais de déplacement du malade et, s'il y a lieu, de la personne qui l'accompagne pour s'assurer qu'il se rende sans encombre à l'endroit désigné, sont payés par le gouvernement du Yukon.

2-b) Prestations en espèces en cas de maladie

Il n'existe aucun régime d'assurance prévu par le gouvernement qui garantisse le versement de la totalité ou d'une partie de son salaire à une personne atteinte de maladie. Il est possible de se prévaloir de ce genre d'avantages par l'entremise de firmes d'assurances privées. La Commission d'assurance-chômage du Canada aide, dans une certaine mesure, les personnes qui ne peuvent travailler pour des raisons de santé. On peut se renseigner davantage sur le sujet en consultant la section du rapport portant sur le gouvernement fédéral.

2-c) Prestations de maternité

Lorsqu'une employée est en congé de maternité, elle a droit, si elle remplit certaines conditions essentielles, aux prestations versées par la Commission d'assurance-chômage (Voir la partie du rapport portant sur le gouvernement fédéral à ce sujet).

2-d) Prestations d'invalidité

Les régimes d'assurance-maladie du Yukon prévoient la prestation de soins médicaux tant généraux que spéciaux aux invalides. De plus, des organismes privés et des associations de bienfaisance viennent en aide aux invalides en leur fournissant l'équipement spécial dont ils ont besoin.

2-e) Prestations de vieillesse

Le programme de sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada, administrés par le gouvernement fédéral, constituent les principales sources de prestations de retraite. Cependant, la plupart des grandes sociétés ont mis sur pied des programmes de pension de retraite à contribution partagée à l'intention de leurs employés. De plus, les habitants de la région peuvent souscrire à divers régimes de pension individuels par l'entremise de compagnies de finance et d'assurance.

2-f) Prestations aux survivants

L'Ordonnance sur les accidents du travail prévoit le versement de prestations aux survivants d'un employé décédé sur les lieux de son travail. Une modification à l'Ordonnance sur les accidents du travail, adoptée au mois de décembre 1977, établit le montant des prestations de la façon suivante:

1) à une veuve ou un veuf à charge, un versement mensuel de deux cent soixante-quinze dollars;

2) à un enfant à charge âgé de moins de seize ans, dix dollars par mois jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de seize ans;

3) à un enfant à charge invalide, indépendamment de son âge, cent cinq dollars par mois, et ce, aussi longtemps que, de l'avis du juge, le père aurait vécu;

4) dans le cas du décès de la veuve ou du veuf, il appartiendra à un arbitre de déterminer les sommes qui devront être versées aux parents adoptifs pour la garde des survivants;

5) les hommes et les femmes unis selon le droit commun (common law) recevront les mêmes prestations que les épouses ou les maris mariés légalement si leur union date d'au moins trois ans au moment du décès du soutien de famille.

2-g) Indemnités pour les accidents du travail

La Commission des accidents du travail, établie en vertu de l'Ordonnance sur les accidents du travail, reçoit les réclamations des travailleurs victimes d'accidents du travail au sujet des dépenses entraînées dans de pareils cas. Elle s'occupe d'étudier les réclamations et d'accorder des indemnités aux travailleurs. Les compensations offertes pour des pertes de salaire sont d'au moins 50 dollars par semaine ou équivalent au salaire hebdomadaire moyen de l'employé. Les indemnités peuvent être versées à la semaine.

2-h) Allocations de chômage

Le programme de la Commission d'assurance-chômage du Canada touche les travailleurs du Yukon.

2-i) Allocations familiales

Le Programme des allocations familiales, tel que décrit dans la partie fédérale de ce rapport, s'applique aux familles du Territoire du Yukon. De plus, tel que mentionné plus haut sous la rubrique "Prestations aux survivants", l'Ordonnance sur les accidents du travail accorde des prestations aux familles des travailleurs décédés suite à un accident de travail.

TROISIÈME PARTIE: MESURES ADOPTÉES PAR LES PROVINCES

1. ALBERTA*

INTRODUCTION

Le présent rapport vise à renseigner sur la législation, les pratiques et la politique de l'Alberta, à la lumière des articles 6 à 9 de la Partie III du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Les mécanismes de mise en application et les initiatives décrites dans ce rapport démontrent le respect de l'Alberta pour les obligations et les dispositions de ces articles.

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

A. Lois qui protègent le droit au travail

a) Généralités

Le Code du travail de l'Alberta, 1973 ** (The Alberta Labour Act, 1973) (Annexe I)*** et la Loi sur la protection des droits de la personne (The Individual's Rights Protection Act) (Annexe II) renferment des dispositions relatives à la protection du droit au travail.

L'article 22 du Code du travail de l'Alberta, 1973 interdit le congédiement d'un employé, les restrictions relatives à l'emploi ou toute autre forme de discrimination dans le cas d'une personne qui discute d'un droit ou le revendique, qui a porté plainte, qui a fait un témoignage ou une déclaration qui lui sont demandés en vertu des parties I, II et III du Code.

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la province de l'Alberta.

** Les lois adoptées par la province de l'Alberta sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre francais. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois sont traduits en français et les titres anglais officiels sont insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

*** Lorsque des annexes sont mentionnées dans cette section il s'agit de documents transmis au Secrétaire général des Nations Unies avec le rapport mais non reproduits dans le rapport.

Selon les articles 153 et 155, une personne qui exerce ses droits ou qui s'acquitte de ses obligations en vertu de la partie IV du Code, est protégée contre les pratiques discriminatoires d'employeurs ou de syndicats visant à l'empêcher d'obtenir ou de conserver un emploi.

La Commission des relations du travail a la responsabilité générale de l'application de la loi, y compris des pouvoirs correctifs importants.

L'article 6 de la Loi sur la protection des droits de la personne (The Individual's Rights Protection Act) accorde une protection, dans le domaine de l'emploi, contre la discrimination fondée sur la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, les caractéristiques physiques, l'état matrimonial, l'âge, l'ascendance et le lieu d'origine. L'article 7 de la Loi interdit l'utilisation de formules de demande d'emploi et de toute publicité relative à un emploi qui exprimeraient des restrictions, des spécifications ou des préférences basées sur des motifs de race, de croyances religieuses, de couleur, de sexe, de caractéristiques physiques, d'âge, d'ascendance ou de lieu d'origine, ou qui exigeraient qu'un candidat fournisse des informations concernant sa race, ses croyances religieuses, sa couleur, son sexe, ses caractéristiques physiques, son ascendance ou son lieu d'origine.

La Commission des droits de la personne de l'Alberta est responsable de l'application de cette loi. Sa fonction principale consiste à faire des enquêtes et à régler les plaintes concernant des infractions présumées.

Les seules exceptions se trouvent à l'article 8 qui exclut de l'application des articles 6 et 7:

i) un domestique employé dans une maison privée; ou,

ii) un travailleur agricole qui réside dans la maison privée de son employeur.

2) Le droit au travail (enfants)

En vertu de l'article 41 du Code du travail de l'Alberta, 1973) (The Alberta Labour Act, 1973), il est défendu d'employer une personne âgée de moins de 15 ans sans le consentement écrit de ses parents ou de son tuteur et l'approbation de la Commission des relations du travail (Annexe III).

En vertu de l'article 41, le règlement 318 - 74 permet aux personnes de 12 à 14 ans de travailler à des activités déterminées et sous réserve de certaines restrictions

relatives aux horaires.

Le règlement établit également certaines conditions relatives aux heures de travail et aux activités des personnes de 15 à 17 ans.

Nonobstant le droit qu'ont les personnes de choisir le genre d'emploi qui leur convient, l'article 98 permet à un syndicat et à un employeur ou une association d'employeurs de signer une convention collective en vertu de laquelle tous les employés ou tout groupe d'employés de l'employeur ou d'une assocation d'employeurs doivent faire partie d'un syndicat.

3) Protection contre la cessation arbitraire d'emploi

Le Code du travail de l'Alberta, 1973) (The Alberta Labour Act, 1973) contient un certain nombre de dispositions qui protègent les employés contre un congédiement arbitraire. Entre autres dispositions, citons les suivantes:

L'Article 22 précité interdit les mesures de congédiement et de restriction relatives à l'emploi et toute forme de discrimination contre une personne qui use de ses droits en vertu des parties I, II et III du Code ou qui doit porter témoignage ou divulguer des renseignements au cours de procédures en application du Code.

L'article 40 stipule qu'aucun employeur ne doit renvoyer, congédier ou suspendre un employé pour la seule raison que des procédures de saisie-arrêt sont intentées contre l'employé ou pourraient l'être.

L'article 49 (2) stipule qu'une personne ne perd pas son statut d'employé uniquement parce qu'elle participe à une grève ou à un lock-out ou qu'elle est renvoyée contrairement aux dispositions de la partie IV du Code.

En vertu des articles 153 et 155, chaque employé est protégé contre le renvoi arbitraire résultant de l'exercice de ses droits qui lui sont conférés par la partie IV du Code.

Les femmes enceintes sont particulièrement protégées contre le licenciement à cause de leur état par un règlement édicté en fonction de l'article 33(1) du Code du travail de l'Alberta, 1973 (Annexe XV).

Les règlements édictés en vertu de l'article 38 du Code du travail de l'Alberta, 1973 déterminent le préavis requis pour congédier un employé (Annexe IV). Le délai varie en fonction de la durée d'emploi de l'employé. Un préavis n'est pas nécessaire lorsqu'un employé est congédié pour une cause juste.

L'article 6 de la Loi sur la protection des droits de la personne (The Individual's Rights Protection Act) interdit de licencier une personne à cause d'une forme de discrimination quelconque.

En plus de la protection offerte en vertu du Code du travail de l'Alberta, 1973 et de la Loi sur la protection des droits de la personne appliqués par le ministère de la Main-d'oeuvre et ses organismes, la Loi sur les maîtres et les domestiques (The Masters and Servants Act) accorde également un recours limité à ceux qui se considèrent injustement congédiés. Le recours à cette législation se fait directement par les tribunaux.

B. Mesures visant à assurer le droit au travail

1) Programmes et législation

Le Code du travail de l'Alberta, 1973 (The Alberta Labour Act, 1973) et la Loi sur la protection des droits de la personne (The Individual's Rights Protection Act) garantissent le droit au travail de leur choix à toutes les personnes, sans discrimination, tant et aussi longtemps qu'elles répondent aux exigences professionnelles de l'emploi et que ces exigences soient bien fondées.

La province a adopté de nombreuses lois relatives à l'éducation et à la formation. Les établissements créés en vertu de ces lois ont été en grande partie financés par le gouvernement provincial pour garantir un niveau élevé de qualité et l'accès à la formation aux membres de la société, quelle que soit leur situation financière personnelle.

La législation créant les programmes de formation professionnelle et technique se trouve surtout dans les textes relatifs aux programmes d'enseignement secondaire ou supérieur.

a) La Loi sur les écoles (The School Act)

Cette loi (Annexe V) dispose que l'instruction primaire est universelle et obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, mais prévoit une exception pour l'élève de 15 ans si aucun programme convenable n'est disponible. La loi permet de plus aux élèves qu'elle régit (c'est-à-dire les élèves âgés de 6 à 21 ans) de participer à des programmes expérimentaux de travail durant les heures de cours et pour lesquels on leur accorde des crédits équivalants à ceux des cours.

b) La Loi sur les universités (The Universities Act), la Loi sur les collèges (The Colleges Act), et la Loi sur le Centre de Banff (The Banff Centre Act)

Ces lois (Annexe VI) régissent les établissements publics, dirigés par un conseil, sans l'intervention directe du gouvernement, mais qui sont sujets à des contrôles définis par ce dernier. Ces contrôles sont en grande partie de nature financière et portent sur les programmes; il convient cependant de noter que les membres des conseils sont en réalité également nommés par le gouvernement. Ces établissements offrent un grand choix de programmes d'instruction, y compris l'enseignement des métiers, des beaux-arts et des langues. La formation professionnelle continue que donnent ces établissements, les établissements administrés par le gouvernement et ceux du secteur privé constituent un autre ensemble important permettant la réalisation du plein emploi, de la productivité et du développement économique, social et culturel.

c) La Loi du ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre (The Department of Advanced Education and Manpower Act)

La présente loi (Annexe VII) prescrit la création de règlements visant à répartir les fonds affectés par la législature aux subventions relatives aux études supérieures. Par exemple, le règlement 196-75 de l'Alberta traite des subventions à la formation professionnelle dans cette province des handicapés et des personnes désavantagées afin de les aider à poursuivre leurs études.

En vertu de cette loi, le Ministre peut édicter des règlements pour l'établissement, l'exploitation, l'administration et la gestion des établissements d'enseignement administrés par la province comme les universités, les collèges publics et privés, les instituts techniques, les collèges agricoles et professionnels et les centres de formation professionnelle. Le Ministre peut également faire des règlements relatifs aux programmes et services dispensés par ces établissements.

Le ministère créé en vertu de cette loi a également le pouvoir de coordonner les programmes des collèges en vue de maintenir dans tous les collèges agricoles et professionnels des normes égales d'enseignement de l'agriculture pratique et scientifique, de l'économie domestique et d'autres matières se rapportant aux collèges agricoles et professionnels en Alberta.

d) La Loi sur les règlements relatifs aux écoles de métiers (The Trade Schools Regulation Act)

La présente loi (Annexe VIII) vise à instaurer l'enregistrement de toutes les écoles de métiers de la province. En vertu de cette loi, le lieutenant-gouverneur en conseil, peut, en créant des règlements

i) prescrire pour tout métier le nombre minimal d'heures d'instruction;

ii) fixer le montant maximal des frais de scolarité;

iii) ordonner qu'aucun certificat de compétence ne soit accordé sans que le candidat ait réussi aux examens exigés par les règlements;

iv) réglementer, de façon générale, la direction, la gestion et les activités d'une école de métiers et déterminer la nature des examens pour l'obtention des certificats de compétence;

v) déterminer les besoins relatifs aux locaux, aux installations et au matériel pédagogique utilisés;

vi) réglementer la vente des cours offerts par une école de métiers; et,

vii) réglementer tous les aspects relatifs à la marche des services, la gestion et le niveau d'éducation et tout ce qui concerne la sécurité des intérêts des élèves et du public.

La loi stipule également que toute école de métiers peut être enregistrée si elle répond aux normes exigées par le Ministre, c'est-à-dire qu'elle a des instructeurs compétents et un matériel suffisant pour tout métier qu'elle se propose d'enseigner. En outre, le Ministre est habilité à annuler l'enregistrement s'il juge, après enquête, que l'école de métiers ne répond pas aux exigences déterminées par la Loi ou les règlements.

e) La Loi sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre (The Manpower Development Act)

L'article 2 de la Loi (Annexe IX) énonce les fonctions du Ministre qui consistent notamment à assurer, par l'intermédiaire du ministère des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre, une gamme très variée de services et de programmes destinés à la main-d'oeuvre.

L'article 4 prescrit la nomination d'un directeur de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, et des autres employés nécessaires pour l'application de la loi.

L'article 6 établit un "Conseil de l'apprentissage et de la qualification professionnelle". L'article 9 crée des comités consultatifs locaux pour informer le Conseil sur les sujets relatifs à l'apprentissage, à la formation et à la

qualification professionnelles, pour étudier les programmes de formation et élaborer une politique de qualification lorsqu'il est prouvé que les programmes de formation du système scolaire (comme les écoles secondaires professionnelles), des forces armées ou d'autres systèmes de formation professionnelle répondent aux aptitudes et aux connaissances requises pour un programme particulier d'apprentissage.

Grâce à ce système administratif, le public et les futurs étudiants bénéficient de programmes de formation de haute qualité généralement accessibles aux personnes qui répondent aux exigences d'admission.

La Loi prévoit, à l'article 30, la promulgation de règlements régissant la formation et les qualifications professionnelles des hommes de métier. Les règlements définissent les programmes d'apprentissage et les conditions d'admissibilité en fonction des aptitudes des apprentis, la durée de l'apprentissage, l'instruction et la formation pratique et la délivrance d'un certificat attestant que le cours a été suivi intégralement.

Des règlements peuvent également être édictés pour le perfectionnement des travailleurs de tous métiers.

2) Aide financière

En Alberta, les étudiants des établissements post-secondaires peuvent recevoir de l'aide financière. Il y a de nombreuses bourses privées dont les conditions d'admissibilité sont habituellement le rendement académique ou le besoin financier. En outre, pour certains groupes particuliers et pour la population étudiante en général, il y a divers fonds destinés à financer des prêts sans intérêt jusqu'à l'obtention du diplôme ou des bourses aux étudiants méritants qui résident en Alberta. Il s'agit de fonds publics qui sont par conséquent disponibles pour tout étudiant qui en fait la demande et qui répond aux exigences qui, la plupart du temps, se rapportent aux besoins financiers.

a) La Loi relative à l'instruction des enfants de militaires (The Education of Servicemen's Children Act)

Cette loi permet aux enfants de militaires décédés ou rendus invalides dans l'exercice de leurs fonctions de bénéficier de l'argent du Fonds de recettes publiques.

L'Assemblée législative a créé ce fonds pour permettre à ces enfants de poursuivre des études secondaires. Cette mesure s'inscrit dans la politique générale qui consiste à donner à tous les membres de la société une chance relativement égale

de faire des études. En Alberta, les parents aident habituellement leurs enfants à faire des études secondaires. Mais, en l'occurrence, le principal soutien de la famille a été tué ou rendu invalide au service du public; le gouvernement, en fournissant ce fonds spécial, essaie de procurer aux enfants les mêmes avantages (au moins au point de vue financier) dont bénéficient ceux qui ont leurs parents.

En vertu de l'article 3 (1), un Conseil est nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil pour répartir les sommes en question.

En vertu de l'article 3 (4), l'enfant doit résider en Alberta et y avoir vécu au moins dix ans avant la date de la demande.

L'enseignement secondaire, comme le définit l'article 3 (3) comprend l'instruction que dispense une école secondaire, un collège agricole ou professionnel ou un institut technique en Alberta.

b) Loi sur le financement des études (The Students Finance Act)

Cette loi permet au Parlement d'affecter des fonds à l'aide aux étudiants sous forme de prêts, de subventions, de bourses ou de prix.

En vertu de l'article 3, le ministre des Études supérieures et de la Main-d'oeuvre nomme un Conseil de financement des études pour administrer tous les programmes établis par arrêté du lieutenant-gouverneur en conseil.

Conformément aux règlements, le Conseil peut accorder des prêts aux étudiants qui fréquentent des établissements éducatifs publics ou privés à même le Fonds de prêts aux étudiants; annuler en tout ou en partie les prêts aux étudiants en souffrance; ou, à même le Fonds de l'accès à l'instruction (Educational Opportunity Fund) payer l'ensemble ou une partie des prêts en souffrance consentis à des étudiants par des banques à charte ou des services du trésor, en vertu de la Loi canadienne sur les prêts aux étudiants.

L'article 8 stipule que pour avoir droit à un prêt, il faut effectivement résider en Alberta et être inscrit à des cours approuvés par le Conseil et donnés par une université, un collège, le Centre de Banff et un institut technique ou une école secondaire de la province.

En vertu de l'article 10, le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter des règlements visant à atteindre les objectis de la Loi et régissant les modalités, les

conditions, les formules, le remboursement et l'annulation de diverses formes d'aide.

c) La Loi sur la garantie des prêts aux étudiants (The Students Loan Guarantee Act)

Cette loi (Annexe XI) vise à garantir aux établissements de crédit le remboursement de prêts consentis à des étudiants en vertu d'une attestation d'admissibilité. La garantie est telle que la province accepte le certificat de bonne foi et rembourse le capital et les intérêts. Lorsque la province garantit ces prêts, elle assure la disponibilité de l'argent à tous les étudiants quelle que soit leur cote de crédit. Lorsque le prêt est payé en vertu de cette loi, les droits de l'établissement de crédit sont transférés à la province. Les règlements qui régissent l'administration de la présente loi sont édictés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

3) Faits nouveaux depuis janvier 1976

Loi sur le financement des études, 1976 (The Students Finance Act, 1976)

Cette loi (Annexe XII) qui abroge la précédente est entrée en vigueur le 1er janvier 1977. La nouvelle loi rétablit la plupart des articles de l'ancienne loi. Les changements portent sur le fait que le lieutenant-gouverneur en conseil peut dorénavant charger le Conseil de surveiller la réalisation et la gestion des programmes existants qui visent à aider les particuliers à acquérir de l'instruction ou de la formation.

Par conséquent, tous les programmes d'aide financière peuvent maintenant être dirigés par le même organisme de façon à assurer l'uniformité de la politique et à éviter que les mêmes bourses ne soient accordées deux fois.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1) Salaire équitable

Les articles 30 et 31 du Code du travail de l'Alberta, 1973 (The Alberta Labour Act, 1973) accordent à la Commission des relations du travail le pouvoir de fixer le salaire minimum. La Commission peut, si elle le juge à propos, fixer le salaire minimum selon un taux horaire, quotidien, hebdomadaire ou autre. Le salaire est actuellement fixé à trois niveaux distincts, en fonction des besoins dans diverses catégories d'emplois d'étudiants et de jeunes

travailleurs. Le travailleur ne peut consentir à travailler à un salaire inférieur au salaire minimum fixé (article 34) et le minimum s'applique sans référence au sexe de l'employé.

La Loi sur la sécurité des salaires industriels (The Industrial Wages Security Act) (Annexe XIII) stipule que les employeurs dans certaines industries désignées, doivent déposer, avant le début de chaque année, une garantie de paiement des salaires au moins équivalente au total le plus élevé des salaires mensuels payés au cours des douze mois précédents. Le Ministre est également habilité à obtenir les renseignements dont il pourrait avoir besoin pour évaluer la nature et la stabilité de l'entreprise de l'employeur (article 3).

2) L'établissement du salaire minimum et ceux qui ne sont pas touchés par cette mesure

La Commission des relations du travail est autorisée à fixer le salaire minimum (voir la Partie VII 1)), et les parties sont libres de s'entendre sur des salaires plus élevés ou d'autres modalités et conditions d'emploi dans le cadre des négociations collectives. La protection du salaire minimum ne s'étend pas aux employés du gouvernement provincial, aux travailleurs agricoles employés dans des exploitations non commerciales, aux policiers municipaux, ni aux domestiques qui travaillent dans des maisons privées.

3) Relations entre le salaire minimum et le coût de la vie

L'Annexe XIV renferme des tableaux qui montrent ce qui suit:

a) la relation entre l'indice du salaire minimum réel en Alberta, le taux salarial dans certaines industries et l'indice des prix à la consommation; et

b) la relation entre l'indice du salaire minimum réel en Alberta et les indices d'autres provinces.

4) À travail égal, salaire égal

La Loi sur la protection des droits de la personne (The Individual's Rights Protection Act) (article 5) stipule qu'aucun employeur ne peut payer à un employé un salaire inférieur à celui qu'il accorde à un employé de l'autre sexe pour un travail "similaire" ou "sensiblement pareil". Toute disposition d'une convention collective qui contreviendrait à cette loi est illégale. Les articles 17 et 26 de la Loi confèrent à la Commission des droits de la personne le pouvoir d'en appliquer les dispositions. (Annexe III).

Les règlements édictant les normes relatives au travail sont

appliqués également à tous les travailleurs, qu'ils soient d'un sexe ou de l'autre (sauf pour les congés de maternité, évidemment) (Annexe XV).

B. Sécurité et hygiène du travail

1) Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act)

La Loi (Annexe XVI) stipule que les employeurs et les travailleurs partagent la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs sur les lieux du travail. D'une part, l'employeur doit, en vertu de la Loi, veiller à l'hygiène et à la sécurité de ses employés et d'autre part, les travailleurs sont obligés de prendre des mesures raisonnables pour protéger leur santé et leur sécurité propres et celle de leurs compagnons de travail. En outre, les fournisseurs s'assureront également de la sécurité de fonctionnement de tout outil, appareil ou matériel qu'ils fournissent.

Conformément aux objectifs du gouvernement qui visent à encourager la participation de tous les groupes intéressés, la Loi institue un Conseil d'hygiène et de la sécurité au travail composé de représentants des employés, de la direction et du public en général. Le Conseil fera au Ministre des recommandations sur les sujets relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et entendra les appels en conformité avec les dispositions de la Loi.

La Loi prévoit que les lieux de travail seront inspectés pour vérifier leur conformité aux prescriptions. Lorsqu'un inspecteur de l'hygiène et de la sécurité au travail inspecte les lieux de travail, il doit avoir accès partout sur demande. Il peut exiger la production des dossiers relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, et prélever des échantillons des produits, des relevés et des photographies.

Si les lieux du travail ne sont pas conformes aux normes minimales, l'employeur se verra ordonner de se conformer aux règlements. Si les conditions de travail sont insalubres ou dangereuses, l'inspecteur ordonnera un arrêt de travail. Une fois les mesures correctives prises, et après une inspection subséquente, l'ordre d'arrêt de travail est annulé.

Lorsqu'il se produit un accident qui entraîne des blessures graves ou un décès, l'employeur ou l'entrepreneur principal est obligé d'avertir le directeur de l'inspection. Un agent enquêteur est immédiatement envoyé sur les lieux du travail pour déterminer la cause de l'accident.

En outre, la Loi interdit à un travailleur d'exécuter un travail s'il y a un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité ou celles d'un autre travailleur.

La Loi donne au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir d'édicter des règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs. Des règlements existent à l'heure actuelle régissant les domaines suivants: les premiers soins, la prévention générale des accidents, la sécurité dans les industries de construction, du pétrole et du gaz naturel, de l'exploitation forestière, et des explosifs, l'exploitation des silos à grains, et les comités mixtes sur l'hygiène et la sécurité des lieux du travail. D'autres règlements s'appliquent aux domaines suivants: le bruit, l'hygiène professionnelle, les normes de l'environnement, la fibrose pulmonaire, le plomb et la radiographie industrielle.

En plus des règlements, la Loi prescrit la création de codes de conduite qui déterminent des mesures de sécurité particulières à suivre sur les lieux du travail.

2) Méthodes et mesures principales

Le gouvernement de l'Alberta a créé un ministère distinct pour l'hygiène, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs, pour veiller au maintien des normes de sécurité maximales sur les lieux du travail et à l'indemnisation des travailleurs victimes d'accidents du travail. Pour réaliser ces objectifs, plusieurs organismes spécialisés du ministère ont été chargés de s'occuper de domaines particuliers.

a) Division de l'hygiène et de la sécurité professionnelles

La Division a pour but de prévenir les maladies et les accidents professionnels et de promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail. A cet effet, il faut coordonner les services de six directions dont le rôle principal consiste à travailler en relations étroites avec les employeurs et les travailleurs afin de promouvoir, établir et maintenir des conditions d'hygiène et de sécurité au travail et de veiller à la santé des travailleurs. Les autres objectifs de la Division sont les suivants:

i) veiller à l'application rigoureuse de La loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act) et à la conformité de ses dispositions avec celles des autres lois appliquées par la Division;

ii) faire des recommandations en vue d'élaborer et de

réviser les lois, les règlements, les normes, les lignes directrices, les codes de procédures et les pratiques du travail pour réduire ou éliminer les risques;

iii) veiller à ce que les employeurs et les employés connaissent et comprennent la loi et les politiques du gouvernement de l'Alberta sur l'hygiène et la sécurité du travail;

iv) prévenir les blessures, les maladies et les dommages génétiques causés aux travailleurs et au public par suite d'une exposition à la radiation ionisante et non ionisante;

v) recueillir des données, promouvoir et faire des enquêtes et de la recherche afin de déterminer les risques et les causes des accidents et trouver des moyens de prévenir les accidents, les blessures et les maladies.

N.B.: Bien que cela ne soit pas spécifiquement mentionné, ces objectifs se rapportent au milieu professionnel, aux lieux et aux méthodes de travail.

b) Direction de l'inspection des mines

Attributions

Administrer et appliquer la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act) et ses règlements et à cette fin, faire les inspections, les enquêtes et les campagnes de promotion nécessaires pour s'assurer que les employeurs et les travailleurs les respectent et en saisissent la portée.

Objectifs

i) Mener, et étayer à l'aide de preuves, des inspections et des enquêtes sur l'hygiène et la sécurité en milieu de travail en tenant compte des programmes prévus, des accidents choisis et des préoccupations exprimées.

ii) Administrer et appliquer la Loi et les règlements et veiller à ce que le personnel, sur les lieux de travail, les comprennent et en saisissent la portée, et recommander au besoin la révision des lois et des règlements.

iii) Participer à la rédaction des normes avec les responsables; établir les accords nécessaires sur les attributions et les compétences et promouvoir des

mesures de sécurité au travail dans l'industrie.

c) Direction des services de laboratoire

Attributions

Offrir des services de laboratoire chimique aux personnes qui travaillent dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité professionnelles en Alberta.

Objectifs

i) Fournir des services d'analyse qualitative et quantitative aux clients pour: a) déceler et identifier les impuretés toxiques des produits industriels; et b) vérifier les niveaux d'exposition et les effets biochimiques sur des agents particuliers.

ii) Fournir des renseignements techniques sur le dépistage et le contrôle des produits chimiques toxiques et veiller à ce que des méthodes analytiques convenables soient appliquées et utilisées dans toute la province.

d) Direction des services médicaux

Attributions

Le dépistage et la prévention des maladies professionnelles et des invalidités dues à des accidents du travail parmi la population active de l'Alberta, et l'amélioration générale de l'état de santé des travailleurs.

Objectifs

i) Promouvoir la mise sur pied et le fonctionnement des services d'hygiène professionnelle et surveiller l'application des normes.

ii) Établir, promouvoir, mettre en pratique et évaluer les lignes directrices et les règlements relatifs au contrôle de l'hygiène professionnelle, encourager la mise sur pied des programmes de formation nécessaires et fournir des services consultatifs de médecine préventive.

iii) Favoriser l'établissement et l'exécution de programmes de protection de l'ouie en milieu de travail et veiller à ce que les règlements pertinents soient respectés.

iv) Définir la répartition, les causes et la fréquence des maladies et blessures professionnelles parmi la population active de l'Alberta.

v) Encourager les travailleurs de l'Alberta à améliorer leur état de santé.

vi) Promouvoir, diriger et évaluer la recherche et établir des relations avec d'autres organismes qui s'occupent de recherche sur la sécurité et l'hygiène professionnelles.

e) Direction de l'hygiène professionnelle

Attributions

Veiller à la protection de la santé des travailleurs contre les risques professionnels inhérents au milieu et aux pratiques de travail.

Objectifs

i) Dépister et évaluer les risques professionnels et en assurer le contrôle par l'application des règlements et de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act).

ii) Fournir des conseils, des services consultatifs et éducatifs et des renseignements techniques sur le contrôle des risques professionnels et leurs effets sur la santé des travailleurs.

iii) Entreprendre des enquêtes et promouvoir la recherche sur les dangers pour la santé en milieu de travail, sur la pertinence des normes et l'efficacité des méthodes de contrôle.

iv) Élaborer des lois, des normes, des lignes directrices et des règlements relatifs au milieu et aux pratiques de travail.

v) Favoriser l'accroissement des attributions et des connaissances des employeurs et des experts en matière de détection, d'évaluation et de contrôle des maladies professionnelles et réglementer la surveillance du milieu de travail par les employeurs ou les experts-conseils.

f) Direction de l'hygiène (radiation)

Attributions

Le rôle de la direction est de prévenir les blessures, les maladies et les dommages génétiques causés aux travailleurs et au public par l'exposition à des radiations ionisantes

(rayons X et gamma) et non ionisantes (lasers, micro-ondes et ultraviolets).

Objectifs

i) Appliquer les lois et règlements provinciaux et fédéraux sur les radiations.

ii) Répondre aux demandes d'information et reconnaître les besoins du public ou des autorités en matière de protection contre les radiations.

iii) Fournir des services consultatifs et éducatifs en matière de protection contre les radiations.

g) Direction de la recherche et de l'éducation

Attributions

Promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail par la création, la coordination et la réalisation de programmes de formation, de consultation et de recherche.

Objectifs de la Direction

i) Fournir les ressources nécessaires pour créer et mener à bien les programmes visant à donner aux employeurs, aux travailleurs et à d'autres groupes la formation nécessaire en matière de pratiques, de méthodes et de techniques d'hygiène et de sécurité au travail et les inciter à adopter les mesures qui s'imposent.

ii) Promouvoir, réaliser et évaluer la recherche relative à l'hygiène et à la sécurité au travail.

iii) Commanditer et coordonner la formation relative aux premiers soins.

iv) Coordonner la production et la distribution de la documentation de la Division et encourager les activités relatives à la promotion.

v) Poursuivre la mise sur pied d'un centre de ressources en information.

vi) Commanditer et coordonner un programme visant à accroître la prise de conscience en matière d'hygiène et de sécurité en milieu agricole.

3) Nouveaux programmes en voie d'élaboration

Le programme "Alerte"

La campagne "Alerte" a été amorcée en février 1979 et l'on prévoit qu'elle continuera encore pendant les deux prochaines années. Il s'agit d'un programme intégré visant à promouvoir les mesures d'hygiène et de sécurité parmi les travailleurs; il comprend de la publicité à la télévision et à la radio, des affiches et d'autres publications et une classe mobile (module d'exposition) qui circule dans la province pour faire connaître le programme sur les lieux de travail.

Programme de sécurité agricole

Les deux catégories principales de travailleurs qui ne sont pas assujettis à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act) sont les travailleurs agricoles et les domestiques. Néanmoins, des progrès considérables ont été réalisés dans l'élaboration de programmes de sécurité à l'intention des travailleurs agricoles. En voici certains points saillants:

a) des ateliers sur la sécurité à l'intention des agriculteurs et de leurs familles;

b) des séminaires pour les travailleurs agricoles adolescents qui participent au programme d'emploi d'été à la ferme;

c) des concours d'affiches à l'école primaire;

d) des ateliers sur le stress pour les familles agricoles;

e) des subventions à des sociétés agricoles pour promouvoir la sécurité agricole; et

f) des expositions sur la sécurité agricole, à des foires agricoles.

4) Statistiques sur les accidents et les maladies professionnels

Les données statistiques sur les demandes d'indemnités pour blessures et maladies de travail sont recueillies par la Commission des accidents du travail de l'Alberta qui s'occupe d'environ 75% de la population active de la province. Les demandes présentées comprennent le remboursement des frais médicaux pour accidents (c'est-à-dire des frais de traitements médicaux autres que les premiers soins), l'indemnisation pour temps perdu à cause des accidents (lorsqu'on rembourse au travailleur le salaire équivalent au temps de travail qu'il a perdu à cause d'un accident), l'indemnisation pour incapacité permanente et pour décès. Les rapports annuels de la Commission des

accidents du travail renferment des statistiques relatives aux demandes enregistrées chaque année, même si environ 7% d'entre elles sont en définitive rejetées. On trouvera à l'Annexe XVII des statistiques des rapports annuels de 1976 et de 1977.

Pour chacune des demandes présentées, un certain nombre de données codées décrivent le travailleur et l'accident et permettent de situer l'accident dans son contexte. Les renseignements codés relatifs au travail comprennent, la date de naissance, la profession, le nombre d'années de service auprès de l'employeur actuel, le nombre de jours travaillés par semaine et la durée du travail par équipe. L'accident est décrit à l'aide des éléments suivants: parties du corps, nature de la blessure, genre et cause de l'accident, conformément à la norme ANSI X12.2. D'autres variables codées comprennent l'industrie de l'employeur, la date de l'accident, le moment de l'accident et la zone générale où l'accident a eu lieu. Les principales données des demandes présentées à la Commission des accidents du travail pour 1978 se trouvent à l'Annexe XVIII.

La direction de la Recherche et de l'Éducation de la division de l'Hygiène et de la Sécurité au travail produit également un certain nombre de rapports de recherche qui sont fondés sur les données relatives aux blessures et maladies professionnelles, souvent dans une industrie particulière. Ces rapports sont généralement disponibles pour les parties intéressées à l'extérieur de la Division. À titre d'exemple, on trouvera à l'Annexe XIX un rapport sur l'industrie du forage.

C. Égalité des chances de promotion

L'article 6 de la Loi sur la protection des droits de la personne (The Individual's Rights Protection Act) interdit la discrimination pour des motifs fondés sur la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, les caractéristiques physiques, l'état matrimonial, l'âge, l'ascendance ou le lieu d'origine "en ce qui a trait à l'emploi ou aux conditions d'emploi" tout en reconnaissant la légitimité d'un "refus" fondé sur une exigence professionnelle normale.

L'article 15 de la Loi sur la fonction publique (The Public Service Act) fonde les promotions dans le secteur public provincial sur le mérite et met l'accent sur le bon rendement au travail et l'auto-perfectionnement.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1) Heures de travail

Les articles 23 à 29 du Code du travail de l'Alberta, 1973 (The Alberta Labour Act, 1973) limitent les heures de travail et accorde un pouvoir étendu à la Commission des relations du travail pour édicter et faire appliquer les règlements sur les heures de travail. En général:

a) la durée du travail ne peut dépasser huit heures par jour;

b) la durée du travail ne peut dépasser quarante-quatre heures pour chaque période de sept jours; et,

c) les heures de travail doivent être limitées à une période de dix heures calculée à partir du début du travail.

Il n'est pas permis de faire du temps supplémentaire de façon régulière à moins d'une approbation préalable de la Commission ou en cas d'urgence.

À moins que la Commission n'approuve d'autres mesures, les employés doivent recevoir 24 heures consécutives de repos au cours de chaque période de sept jours. En outre, les employés doivent recevoir au moins huit heures de repos entre les postes lorsque le travail s'effectue par rotation.

La Commission peut autoriser des semaines de travail plus courtes ou des programmes d'horaire variable si elle le juge opportun. De telles autorisations sont habituellement accordées lorsque la semaine moyenne de travail ne dépasse pas quarante-quatre heures, et lorsque les représentants de l'Hygiène et de la Sécurité du travail considèrent que cela n'a aucun effet nuisible sur la sécurité et l'hygiène.

2) Loisirs

L'article 36 du Code du travail de l'Alberta, 1973 confère à la Commission des relations du travail le pouvoir d'édicter des règlements obligeant les employeurs à donner des congés payés aux employés (Annexe IV). Jusqu'à maintenant, deux ordonnances ont été émises.

a) L'ordonnance générale nº 31 sur la paie de vacances (Annexe XX) exige des vacances payées de deux semaines chaque année pour tous les employés autres que ceux de la construction, ou une compensation en espèces pour une période d'emploi plus courte.

b) L'ordonnance sur les vacances payées dans l'industrie de la construction (Annexe XXI) reconnaît le caractère particulier de cette industrie et ordonne des paiements en espèces en guise de compensation du temps de vacances.

L'article 37 du Code du travail de l'Alberta, 1973 habilite la Commision des relations du travail à édicter des règlements pour ce qui est de la détermination et de la rémunération des jours fériés. Le règlement sur les jours fériés (Annexe XXII) requiert que les employés concernés:

a) reçoivent la paie d'un jour normal de travail lorsqu'ils ne travaillent pas durant un jour férié; ou,

b) reçoivent un salaire majoré pour tout travail exécuté au cours d'un jour férié, en plus de la paie d'un jour normal, ou une journée de congé payé à un autre moment, au lieu du jour férié en question.

La nature particulière de l'industrie de la construction est encore reconnue par une ordonnance distincte qui exige une rémunération au lieu du congé (Annexe XXIII).

Les normes que renferment les ordonnances de la Commission sont minimales seulement et n'interdisent en aucune façon d'accorder des conditions plus favorables, soit unilatéralement de la part des employeurs, ou par suite d'un accord mutuel au cours des négociations collectives.

3) Exploitation continue

L'article 26 du Code du travail de l'Alberta, 1973 confère à la Commission des relations du travail le pouvoir d'approuver les horaires des équipes de travail lorsqu'une exploitation requiert la présence permanente des employés. Les horaires en question sont soumis aux critères suivants:

a) le besoin d'exploitation continue doit être authentique;

b) la moyenne des heures d'une semaine selon l'horaire proposé ne doit pas dépasser les maximums déterminés;

c) les jours consécutifs de travail doivent correspondre à la nature et au lieu du travail; et,

d) la proposition doit recevoir un important soutien de la part des employés.

L'approbation d'un horaire de postes ne diminue en rien les droits de l'employé à des vacances ni à une indemnité compensatrice de congé payé.

4) Mécanisme de mise en application

Les dispositions relatives aux heures de travail, au salaire minimum, au repos et aux loisirs sont uniformément

appliquées dans la province par la Commission des relations du travail et la Direction des Normes du travail du ministère de la Main-d'oeuvre de l'Alberta. Les inspecteurs de la Direction ou de la Commission sont habilités à mener des enquêtes à ce sujet, (articles 9 et 10 du Code du travail de l'Alberta, 1973) et la Direction ou la Commission applique la Loi et tous les règlements, soit par l'intermédiaire des tribunaux provinciaux (articles 42 à 45 du Code du travail de l'Alberta, 1973), soit par les moyens que la Loi confère à la Commission, selon le cas.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A. Principales lois

1) Le Code du travail de l'Alberta, 1973 (The Alberta Labour Act, 1973) est la principale loi de la province qui établit les droits syndicaux. Il est possible d'intenter des poursuites devant les tribunaux pour infraction aux dispositions de la Loi, mais cela peut exiger le consentement écrit du Ministre.

2) La Loi sur les relations de travail des pompiers et des policiers (The Firefighters and Policeman Labour Relations Act) réglemente les négociations collectives pour les policiers et pompiers municipaux (Annexe XXIV).

3) La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (The Public Service Employee Relations Act) régit les négociations collectives des employés du gouvernement provincial et de certains organismes de la Couronne (Annexe XXV).

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

L'article 66 du Code du travail de l'Alberta, 1973 donne explicitement aux employés le droit d'adhérer à un syndicat, de participer à des activités permises par la loi, et d'entrer en négociations collectives avec l'employeur par l'intermédiaire d'un négociateur.

Toutefois le Code prévoit les exceptions suivantes:

Article 49 (1)h) i) une personne qui, de l'avis de la Commission, exerce des fonctions de direction ou exécute un travail de nature confidentielle relatif aux relations de travail; ou,

ii) un médecin, un dentiste, un architecte, un ingénieur ou un membre du

barreau autorisé à pratiquer en vertu des lois de l'Alberta, et employé pour ses aptitudes professionnelles;

Article 2 (2)b) les employeurs et employés auxquels cette loi ne s'applique pas en raison d'une disposition d'une autre loi.

L'article 73 (1) défend à l'employeur de dominer ou d'influencer l'administration, la gestion ou la politique d'un syndicat.

En vertu de l'article 73 (2), un syndicat peut ne pas être accrédité lorsque l'adhésion des membres est obtenue comme résultat direct du piquetage.

L'article 153 interdit à l'employeur d'user de mesures qui empêcheraient l'exercice légitime du droit des personnes de former librement un syndicat et d'y adhérer.

L'article 155 défend aux syndicats d'user de pratiques discriminatoires qui visent à empêcher une personne d'exercer ses droits et obligations en vertu de la loi.

Cet article défend également d'organiser des activités sur les lieux de travail de l'employé au cours des heures de travail et sans le consentement de l'employeur.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

Les lois albertaines ne renferment aucun limite ou restriction régissant le droit des syndicats de s'unir à des fédérations nationales ou à des confédérations, et le droit de ces dernières de former des organisations syndicales internationales ou d'y adhérer.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

L'article 58 (1) stipule qu'aux fins de la loi, un syndicat peut intenter des poursuites judiciaires et s'en faire intenter, et peut assigner et être assigné en justice.

L'article 58 (2) spécifie qu'un syndicat et ses activités ne sont pas jugés illégitimes pour la seule raison qu'un ou plus d'un de ses objectifs visent la restriction de la concurrence.

L'article 98 permet à un employeur et à un syndicat de prolonger ou de conclure une entente collective aux termes de laquelle tous les employés ou tout groupe d'employés sont obligés de faire partie d'un syndicat.

E. Droit de grève

Les articles 104 et 130 stipulent que les syndicats ont le droit de grève, et que les employeurs ont le droit de lockout seulement lorsque les procédures de négociations collectives obligatoires en vertu de la loi ont été suivies et épuisées.

Les procédures comprennent:

1) une conciliation fournie par l'entremise du personnel du ministère de la Main-d'oeuvre; et,

2) un vote de grève ou de lock-out et au moins deux jours ouvrables d'avis avant le commencement de la grève ou du lock-out.

Les articles 67 à 81 précisent qu'un syndicat peut acquérir une reconnaissance officielle comme agent négociateur exclusif d'un groupe d'employés en en faisant la demande à la Commission des relations du travail et en obtenant de cette dernière son accréditation. Cette procédure élimine effectivement le besoin pour les employés de faire des arrêts de travail ou de recourir à d'autres sanctions économiques en vue d'obtenir que l'employeur les reconnaisse.

En vertu de l'article 138 de la loi, toutes les conventions collectives doivent contenir un mode de règlement des différends découlant de l'application des conventions collectives sans recours à la grève ou au lock-out.

Lorsque la convention collective ne renferme pas un tel mode de règlement, la loi impose comme procédure obligatoire de règlement des différends, un arbitrage final et exécutoire.

Le droit de grève ou de lock-out peut être retiré dans certaines situations d'urgence.

L'article 163 (1) stipule ce qui suit:

"Lorsque, de l'avis du lieutenant-gouverneur en conseil, il y a état d'urgence ou qu'un tel état risque de se produire à cause d'un différend, et que dans de telles circonstances,

a) des dommages sont causés ou seront vraisemblablement causés à la santé ou à la propriété par suite

i) d'un arrêt ou d'un risque d'arrêt d'un service vital tel qu'un réseau d'égoût, une usine ou du matériel d'épuration des eaux vannes, des installations d'alimentation en eau, de production d'électricité, de chauffage ou de carburant, ou

ii) d'une réduction ou d'une paralysie des services médicaux,

ou

b) de graves difficultés sont causées ou seront vraisemblablement causées à des tierces personnes qui ne font pas parties au différend,

le lieutenant-gouverneur en conseil peut décréter qu'à partir de la date fixée par l'arrêté, toute mesure subséquente et toute procédure sont remplacées par les mesures d'urgences édictées en vertu de cet article."

Lorsqu'une ordonnance est émise en vertu de l'article 163 (1), toute grève, tout lock-out ou toute autre mesure, auparavant autorisée ou permise en vertu de la loi qui régit le différend, devient illégale.

En vertu de l'article 163 (4), le Ministre doit sans délai établir une méthode pour aider les parties à en arriver à une entente et il est habilité à prendre toutes les mesures nécessaires pour régler le différend.

F. Conditions spéciales applicables aux employés du secteur public

La Loi sur les relations de travail des pompiers et des policiers (The Firefighters and Policemen Labour Relations Act) (Annexe XXIV) réglemente les négociations collectives des pompiers et des policiers municipaux.

Les pompiers ont le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement avec leur employeur.

L'article 3 stipule que les policiers ont le droit d'adhérer à une association de police et de négocier collectivement par l'intermédiaire d'un agent négociateur, mais ils ne peuvent demeurer ou devenir membre d'un syndicat ou d'une organisation directement ou indirectement affiliée à un syndicat.

L'article 4 spécifie qu'il est interdit aux pompiers et aux policiers de faire la grève.

Les articles 11 à 15 de la Loi renferment les méthodes de règlement des différends relatifs aux négociations collectives par un arbitrage exécutoire.

La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (The Public Service Employee Relations Act) (Annexe

XXV) établit la procédure à suivre dans les relations de travail entre la Couronne du chef de l'Alberta et les fonctionnaires.

L'article 17 prescrit qu'un employé a le droit d'adhérer à un syndicat, de participer à ses activités légales et de négocier collectivement avec son employeur par l'intermédiaire d'un agent négociateur.

Le processus de la négociation collective et l'obtention des droits de négocier sont en grande partie semblables aux dispositions du Code du travail de l'Alberta, 1973 (The Alberta Labour Act, 1973).

La différence la plus importante est qu'à l'exception des sujets traités à l'article 48, tous les problèmes non résolus par négociation collective doivent être soumis à l'arbitrage. L'agent négociateur, tous les employés et l'employeur doivent se soumettre à la décision de l'arbitre. Les articles 93 et 94 interdisent les grèves et les lock-out.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

A. Généralités de la législation sur la sécurité sociale

La Loi sur le développement social (The Social Development Act)

La présente loi (Annexe XXVI) établit un programme de sécurité sociale en vertu duquel une indemnité sociale est payable à toute personne dans la province qui est incapable de pourvoir à ses besoins fondamentaux et à ceux des personnes à sa charge; le montant de l'indemnité sera suffisant pour permettre à cette personne de répondre à ces besoins fondamentaux.

La Loi sur les services sociaux de prévention (The Preventive Social Services Act)

La présente loi (Annexe XXVII) crée des programmes de services sociaux de prévention aux niveaux municipal et provincial. Le gouvernement provincial accorde 80% du financement de programmes municipaux. Ces programmes visent à la promotion du bien-être et à la prévention des problèmes. Le programme le plus important concerne les soins de jour et comprend l'établissement des normes (en vertu de la Loi sur l'octroi de permis aux établissements de services sociaux (The Special Care Facilities Licensing Act) et un barème de subventions calculées en fonction d'une échelle mobile pour aider ceux qui ont besoin d'assistance et encourager les membres de familles monoparentales à s'intégrer à la population active et à y demeurer.

La Loi sur les prestations aux personnes âgées (The Senior Citizens Benefits Act)

La présente loi (Annexe XXVIII) accorde une prestation mensuelle aux personnes qui reçoivent une pension et un supplément de revenu en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse (Canada) et qui résident en Alberta. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter des règlements prescrivant le mode de paiement et les montants à payer.

La Loi sur les prestations de pension (The Pension Benefits Act)

La Loi sur les prestations de pension porte sur l'enregistrement et la supervision des régimes de pension privés afin d'assurer aux participants la protection de leurs prestations.

B. Les soins médicaux

La Loi sur l'assurance-maladie de l'Alberta (The Alberta Health Care Insurance Act) (Annexe XXIX), à l'article 18, stipule que pour une prime minimale déterminée (qui varie de zéro à une somme mensuelle donnée fondée sur la possibilité d'un particulier de payer - calculée d'après la déclaration d'impôt sur le revenu), le régime d'assurance-maladie de l'Alberta versera une somme relative au coût des "services essentiels de santé".

En vertu de l'article 2, les "services essentiels de santé" englobent:

1) tous les services dispensés par des médecins et qui sont médicalement requis;

2) les services d'un chirurgien buco-dentaire qui sont jugés nécessaires par un médecin; et,

3) les services dispensés par un optométriste ou un ophtalmologiste.

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut éditer des règlements:

1) déterminant ce qu'est un service essentiel de santé et les modalités de paiement des prestations;

2) prescrivant ce qui est ou n'est pas un "service de base"; et

3) garantissant la protection des résidents lorsqu'ils sont temporairement absents de l'Alberta.

Le ministre des hôpitaux et des Soins médicaux, de concert avec l'Association médicale de l'Alberta, fixe les taux de prestations payables.

En vertu de l'article 19, un résident n'a pas droit au remboursement des prestations relatives à des services de soins médicaux essentiels alors qu'il fait partie des Forces armées ou de la Gendarmerie royale du Canada ou travaille dans un établissement pénitentiaire, puisque ces groupes sont protégés par des lois fédérales distinctes.

Les services médicaux facultatifs relatifs à l'hospitalisation et à l'emploi de médicaments sont prévus dans les règlements en vertu de la Loi sur l'assurance-maladie de l'Alberta (Annexe XXX).

Les règlements créent également un Programme de prestations d'assurance-maladie pour les personnes âgées, leurs conjoints et les personnes à leur charge. La protection qu'il offre s'étend à tous les soins dentaires ainsi qu'aux lunettes, aux appareils auditifs et aux fournitures et instruments médicaux et chirurgicaux. Aucune prime n'est payable en vertu du Régime compréhensif de prestations d'assurance-maladie.

La Loi sur les hôpitaux de l'Alberta (The Alberta Hospitals Act) (Annexe XXXI) prescrit l'établissement de districts hospitaliers dans toute la province ainsi que la construction, l'aménagement et l'entretien des hôpitaux.

Tous les hôpitaux sont administrés par des conseils d'administration locaux.

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut édicter des règlements relatifs:

1) à l'approbation de l'emplacement et des plans des hôpitaux;

2) à la qualité des services à dispenser;

3) à la politique d'admission;

4) à l'établissement d'écoles et de programmes de formation en vue de la formation du personnel hospitalier;

5) à l'utilisation des tissus humains; et

6) à d'autres questions, selon le cas.

La plupart des services hospitaliers qui sont médicalement requis sont couverts par le Régime d'assurance-

hospitalisation de l'Alberta qui est accordé gratuitement aux résidents qui participent au Régime d'assurance-maladie de l'Alberta.

L'Alberta a également adopté la Loi sur l'assistance médicale en cas d'urgence (The Emergency Medical Aid Act) qui stipule qu'en cas d'accident ou d'urgence, un médecin ou une infirmière autorisée qui dispensent librement et sans espérance d'indemnité ou de récompense des services médicaux ou de premiers soins, hors d'un hôpital ou d'un établissement doté d'installations appropriées, et toute autre personne qui fournit librement des services de premiers soins sur les lieux de l'accident ou du cas d'urgence, ne sont pas passibles de poursuites en dommages-intérêts pour les blessures ou le décès d'une personne à laquelle ils ont fourni de l'aide, à moins d'avoir fait preuve de négligence grave.

La Loi sur les services d'hygiène (The Health Unit Act) (Annexe XXXII) prescrit la création de services d'hygiène dans toute la province, chacun d'eux étant administré par son propre conseil d'administration et financé entièrement par la province.

Les services d'hygiène fournissent l'immunisation gratuite, des cliniques pour bébés, des services d'orthophonie, des soins dentaires préventifs et une gamme d'autres programmes communautaires préventifs en matière d'hygiène.

En outre, ces services d'hygiène peuvent fournir des soins à domicile pour les personnes qui en ont médicalement besoin. Ce programme comprend des services à domicile de soins infirmiers, d'entretien et d'aide domestiques, de repas et de matériel médical.

Les patients ont droit à ces services gratuits pendant deux semaines après lesquelles on leur demande une somme fondée sur une échelle mobile calculée d'après leur revenu.

La Loi sur les services de traitement (The Treatment Services Act) (Annexe XXXIII) prescrit une gamme de programmes d'hygiène destinés à des catégories particulières de personnes ou à des personnes malades ou dont l'état de santé laisse à désirer.

Ces programmes s'étendent aux cas suivants:

- le rhumatisme articulaire
- la poliomyélite
- le palais fendu
- le diabète
- les enfants handicapés

- les services de santé pour les personnes âgées comprenant:
  - des lunettes
  - des soins et des prothèses dentaires
  - des appareils auditifs
  - des fournitures chirurgicales
  - du matériel médical.

Tous ces programmes sont mis gratuitement à la disposition des résidents de l'Alberta.

C. Sécurité de la famille

En vertu de la Loi relative aux femmes mariées (The Married Women's Act) (Annexe XXXIV) les biens que possédait l'époux avant le mariage ou qu'il acquiert après le mariage lui appartiennent, alors que les biens acquis par l'épouse appartiennent à celle-ci. Le patrimoine comprend à la fois les biens immobiliers et les biens personnels. La Loi permet à une femme mariée d'acquérir des biens et d'être tenue éventuellement responsable en cas d'acte dommageable extra-contractuel ou contractuel, et, en général, juridiquement responsable sous tous les rapports comme si elle était une femme célibataire.

En vertu de la Loi sur le douaire (The Dower Act), les droits sont ceux qui sont accordés au conjoint d'un propriétaire de biens immobiliers. En conséquence, le propriétaire ne peut pas aliéner son bien sans l'autorisation écrite de son conjoint. Le consentement peut, cependant, être annulé par un juge lorsque le propriétaire et son conjoint vivent séparément; lorsque le conjoint n'a pas vécu dans cette province depuis le mariage; lorsqu'on ignore où demeure le conjoint; lorsque le propriétaire a deux ou plusieurs propriétés résidentielles; lorsque le conjoint a conclu une entente par écrit à titre onéreux pour renoncer à faire valoir ses droits au douaire; ou lorsque le conjoint est une personne mentalement incapable ou qui n'est pas saine d'esprit. Un propriétaire qui vend une propriété résidentielle, sans le consentement de son conjoint, doit lui céder la moitié de la valeur de la propriété ou de la vente, selon le montant le plus élevé des deux. En cas de décès, le conjoint survivant a droit aux biens en viager dans la propriété résidentielle.

La Loi sur les relations des ménages (The Domestic Relations Act) porte sur les questions relatives aux ruptures du mariage, notamment sur la pension alimentaire et les moyens de subsistance. Par conséquent, les moyens de subsistance peuvent dorénavant être accordés en vertu de la Loi sur le divorce qui est fédérale et de la Loi sur les relations des ménages.

La Loi sur les accidents du travail (The Workers' Compensation Act) prévoit la sécurité financière pour la personne blessée en cours d'emploi et qui doit subséquemment s'absenter de son travail.

Les règlements stipulent que lorsqu'un travailleur a droit à une indemnité, une certaine partie de son salaire lui sera versée au cours de la période pendant laquelle il est incapable de travailler.

La Commission des accidents du travail dispose d'installations de réadaptation vastes et très modernes où les travailleurs blessés et invalides peuvent recevoir des soins physiothérapiques et ergothérapiques.

Cette loi stipule que les personnes à charge de travailleurs blessés ont droit à une indemnité lorsqu'un travailleur est lui-même admissible à une indemnité et qu'il est prouvé à la Commission qu'un conjoint ou ses enfants à charge sont sans moyens d'existence suffisants et sont susceptibles d'être à la charge du gouvernement ou de la municipalité où ils demeurent, ou de vivre de secours privés; ou lorsque les personnes à charge ne sont pas entretenues par le travailleur et qu'une ordonnance a été émise contre lui par un tribunal compétent en vue de l'entretien du conjoint ou des enfants au moyen d'une pension alimentaire, l'indemnité payable au travailleur peut alors être versée par la Commission en tout ou en partie au conjoint ou aux enfants. Lorsqu'un travailleur décède à la suite d'un accident sans laisser de conjoint à charge, ou si, durant les deux années précédant immédiatement son décès, il a cohabité avec un conjoint de droit commun à sa charge dont il a eu un ou plusieurs enfants, l'indemnité à laquelle aurait eu droit un conjoint à charge peut, à la discrétion de la Commission, être versée à ce conjoint de droit commun jusqu'à ce qu'il (ou elle) se marie. Au mariage d'un conjoint de droit commun recevant une indemnité, les dispositions de cette loi s'appliquent avec toutes les modifications qui s'imposent tout comme si cette personne était la veuve ou le veuf du travailleur. Aux fins d'application de cette loi, l'expression "enfant" englobe un enfant naturel, un petit-fils ou une petite-fille et l'enfant issu d'un précédent mariage de l'époux ou de l'épouse, ainsi que tout autre enfant auquel le travailleur tient lieu de parent.

La Loi sur l'assistance aux familles (The Family Relief Act) prévoit qu'une injonction peut être émise pour assurer l'entretien des personnes à charge. Lorsqu'une personne décède sans prendre de dispositions suffisantes dans son testament en vue de l'entretien convenable des personnes à sa charge, ou lorsqu'elle meurt intestat et que le partage de son héritage entre les personnes à sa charge en vertu des

dispositions de la Loi sur la succession ab intestat (The Intestate Succession Act) ne leur donne pas des moyens suffisants pour assurer leur entretien convenable, un juge peut, sur demande, et à sa discrétion, par dérogation aux dispositions du testament ou à celles de la Loi sur la succession ab intestat, ordonner, dans la mesure où il le juge pertinent, que pareille disposition soit prise à même l'héritage du défunt en vue de l'entretien et du soutien convenables des personnes à charge. L'expression "personnes à charge" désigne le conjoint du décédé et les enfants de moins de 18 ans, ou plus âgés mais inaptes à gagner leur vie en raison d'incapacité mentale ou physique. De plus, l'expession "enfant" englobe: un enfant d'une personne décédée, né après le décès de cette personne, un enfant né hors mariage d'un homme décédé qui a reconnu en être le père ou a été désigné comme tel par une injonction, en vertu des dispositions de la Loi sur l'entretien et le recouvrement (The Maintenance and Recovery Act) (Annexe XXXVI) ou en vertu de toute loi antérieure prévoyant des mesures en matière de reconnaissance d'enfant ou de paternité, et un enfant d'une femme décédée, né hors mariage.

La Loi sur la protection de l'enfance (The Child Welfare Act) (Annexe XXXVII) vise à assurer la protection des enfants en Alberta et tient le directeur de la Protection de l'enfance responsable de prendre des mesures pour qu'une enquête soit menée sur les allégations ou les témoignages voulant que des enfants puissent avoir besoin de protection et, au besoin, de veiller à ce que la protection soit accordée, et fournir des conseils et d'autres services aux familles pour la protection des enfants. Cette loi régit également les programmes de services aux enfants handicapés, les foyers nourriciers, les soins et le traitement des adolescents délinquants et l'adoption. Ces services sont offerts gratuitement aux familles, bien qu'on puisse exiger de la famille qu'elle paie pour l'entretien de l'enfant si elle en est financièrement capable.

La Loi sur les enfants en bas-âge (The Infants Act) permet à la Cour Suprême de l'Alberta d'émettre des injonctions relatives aux biens immobiliers; aux passations de baux et à la vente de biens mobiliers, lorsqu'un enfant en bas-âge est en cause. Si la Cour est d'avis qu'une vente, une location à bail ou toute autre disposition des biens immobiliers s'imposent pour l'entretien ou l'éducation de l'enfant en bas-âge ou pour tout autre motif qu'exige l'intérêt de l'enfant, ou encore si elle juge que l'intérêt de l'enfant sera considérablement favorisé par une telle disposition, la Cour peut prescrire pareille disposition. La Loi permet également d'émettre des injonctions en vue de l'entretien ou de l'éducation d'un enfant en bas-âge, et de la confirmation du règlement d'une réclamation ou d'une poursuite

relativement à une blessure subie par l'enfant en bas-âge. En général, la Loi cherche à protéger un enfant en bas-âge et à pourvoir à son entretien et à son éducation par un examen judicieux des questions de propriété.

La Loi sur l'obligation d'entretien (The Maintenance Order Act) (Annexe XXXVIII) prévoit l'entretien d'un membre handicapé d'une famille. La Loi stipule que le mari, l'épouse, le père, la mère et les enfants de toute personne âgée, aveugle, boiteuse, mentalement débile, ou de tout autre indigent incapable de travailler, doivent pourvoir aux besoins d'une telle personne, en lui fournissant notamment des aliments, des vêtements, l'assistance médicale et un logement convenables. Le père et la mère d'un enfant âgé de moins de 16 ans doivent pourvoir à son entretien en lui fournissant notamment des aliments, des vêtements, l'assistance médicale et un logement convenables. Cet article, cependant, n'oblige pas une personne à assurer l'entretien d'une autre personne si elle n'est pas en mesure de le faire par ses propres moyens ou au moyen de son travail, et n'impose aucune obligation en faveur d'une personne qui est en mesure de subvenir à ses besoins. Afin de faire observer ce qui précède, une cour peut prononcer une ordonnance d'entretien.

La Loi sur l'entretien et le recouvrement (The Maintenance and Recovery Act) expose la procédure à suivre pour obtenir une ordonnance de la Cour exigeant l'entretien par son père d'un enfant né hors mariage .

La Loi sur les régimes matrimoniaux (The Matrimonial Property Act) (Annexe XXXIX) constitue une réforme d'envergure en matière du droit de la famille. Elle garantit une répartition équitable des biens en cas de rupture de mariage. En vertu de la Loi, l'expression "ordonnance relative aux biens matrimoniaux" désigne une répartition du biens faite par une cour, suite à une demande présentée par un conjoint.

Un conjoint ne peut demander pareille ordonnance que si:

a) la province de résidence habituelle des deux conjoints est l'Alberta,

b) la dernière province de résidence habituelle commune est l'Alberta, ou

c) la province de résidence habituelle au moment du mariage était l'Alberta.

Les conditions suivantes doivent exister avant qu'une cour puisse émettre pareille ordonnance:

a) un jugement provisoire ou une déclaration de nullité;

b) un jugement de séparation de corps et de biens;

c) lorsque les conjoints ont vécu séparément durant une période de temps continue d'au moins un an ou durant moins d'un an et qu'il n'existe aucune possibilité de réconciliation; ou

d) lorsque les parties vivent séparément et que l'un des conjoints a cédé ou compte céder les biens à une tierce partie qui n'est pas un acheteur de bonne foi ou compte en faire don afin d'annuler une prétention aux biens que l'autre conjoint peut avoir.

Lors de tout partage, la cour doit répartir les biens "d'une manière qu'elle considère juste et équitable".

Lorsqu'elle émet une ordonnance, la cour présume au départ que tous les biens acquis par l'une ou l'autre des parties durant le mariage sont possédés à parts égales. Toutefois, elle peut en décider autrement. Pour déterminer si l'hypothèse initiale du droit de propriété à parts égales doit varier, la cour peut tenir compte des points suivants:

a) l'apport de chaque conjoint au mariage;

b) la contribution, financière ou autre, faite par chaque conjoint directement ou indirectement en vue de l'acquisition ou de l'amélioration d'une ferme, d'une entreprise industrielle ou commerciale possédée ou exploitée par l'un des conjoints ou par les deux;

c) la contribution directe ou indirecte en vue de l'acquisition de biens;

d) les capacités de gains en matière de revenu de chaque conjoint;

e) la durée du mariage;

f) si les biens ont été acquis alors que les conjoints vivaient séparément; et,

g) tout autre facteur que la cour juge pertinent.

La cour peut alors émettre une ordonnance visant la répartition des biens. Elle peut prendre les dispositions suivantes:

a) ordonner à un conjoint de verser de l'argent ou de céder un droit à un autre conjoint;

b) ordonner la vente des biens et la répartition du produit de la vente; ou,

c) déclarer qu'un conjoint a un intérêt dans un bien.

D. Prestations aux handicapés

En vertu de la Loi sur les adultes à charge (The Dependent Adults Act) (Annexe XL), un intéressé (y compris le curateur de l'État ou le tuteur désigné par l'État) peut demander à la cour une ordonnance de protection à l'égard d'un adulte à charge incapable de:

a) prendre soin de lui-même; et,

b) d'exprimer une opinion raisonnable relative à l'ensemble ou à n'importe laquelle des questions se rapportant à sa personne.

L'ordonnance de la cour accorde au tuteur le pouvoir et l'autorité:

a) de déterminer la résidence permanente ou temporaire de l'adulte à charge;

b) de déterminer avec qui l'adulte à charge vivra et qui il fréquentera;

c) de déterminer si l'adulte à charge devrait s'occuper ou être autorisé à s'occuper d'activités sociales et, le cas échéant, la nature et l'étendue de ces activités ainsi que les questions connexes;

d) de déterminer si l'adulte à charge devrait travailler ou être autorisé à travailler et, le cas échéant, la nature ou le genre du travail, pour qui il doit travailler et les questions connexes;

e) de déterminer si l'adulte à charge devrait recevoir ou être autorisé à recevoir une formation éducative ou professionnelle ou à participer à un programme connexe, etc., et, le cas échéant, la nature et l'importance de cette formation ainsi que les questions pertinentes;

f) de déterminer si l'adulte à charge devrait faire une demande ou être autorisé à faire une demande de licence, permis ou autre formation et, le cas échéant, leur nature et leur portée ainsi que les questions connexes;

g) d'entamer des poursuites qui ne se rapportent pas à la

succession de l'adulte à charge; et de transiger ou de régler toute poursuite intentée à l'adulte à charge et qui ne se rapporte pas à sa succession;

h) de consentir à la fourniture de soins médicaux à l'adulte à charge pour son plus grand bien;

i) de prendre des décisions quotidiennes normales au nom de l'adulte à charge, notamment en ce qui a trait à son régime alimentaire et à son habillement;

j) de prendre toutes autres décisions comme celles que peut prendre un père à l'égard d'un enfant de moins de 14 ans et qui ne sont pas mentionnées ou visées dans les clauses a) à j).

E. Prestations de maternité

L'ordonnance nº 71 de la Commission des relations du travail (Annexe XV) régit l'octroi des congés de maternité et donne en général aux employées admissibles les privilèges suivants:

- un maximum de douze semaines de congé non payé avant la date de l'accouchement;

- un maximum de six semaines de congé non payé suivant la date de l'accouchement;

et l'employée

- ne peut être congédiée du seul fait de sa grossesse; et,

- doit être réinstallée après son congé de maternité dans un poste au moins comparable à celui qu'elle occupait avant son départ et comportant un niveau égal de salaire et les mêmes avantages.

L'ordonnance sur les congés de maternité n'exige pas l'octroi d'un congé payé, mais les personnes qui en bénéficient ont droit de recevoir des prestations en vertu du Programme national d'assurance-chômage.

2. COLOMBIE-BRITANNIQUE *

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

A. Il n'existe aucune loi, en Colombie-Britannique, qui énonce le droit au travail au sens de l'article 6 du Pacte. Cependant, la province compte 110 lois qui affirment clairement le droit de l'employé à des conditions de travail définies. Ces lois et leurs règlements connexes forment un vaste ensemble législatif sur les droits de la personne, les normes du travail et les relations professionnelles qui influe sur les relations entre employeur et employé.

Voici la liste des principales lois mentionnées dans le présent rapport, qui sont appliquées par le ministre du Travail ou des commissions autonomes, ou qui confèrent à la personne un recours devant les tribunaux:

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (1973**) - (Human Rights Code of British Columbia)***

Code du travail de la Colombie-Britannique (1973) - (Labour Code of British Columbia)

Loi sur la durée du travail (1960) - (Hours of Work Act)

Loi du salaire minimum (1960) - (Minimum Wage Act)

Loi sur le paiement des salaires (1962) - (Payment of Wages Act)

Loi sur les locaux de travail (1966) - (Factories Act)

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la Colombie-Britannique.

** Les statuts de la Colombie-Britannique ont été refondus en 1979. Les nouveaux statuts refondus (Revised Statutes of British Columbia, 1979) ont été publiés après la préparation du présent rapport.

*** Les lois adoptées par la province de la Colombie-Britannique sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre francais. Dans ce rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

Loi sur les congés annuels et les congés généraux (1960) - (Annual and General Holidays Act)

Loi sur le développement de l'apprentissage et de la formation - (Apprenticeship and Training Development Act) (1978)

Loi des accidents du travail (1968) - (Worker's Compensation Act)

Loi sur les bureaux de placement (1960) - (Employment Agencies Act)

Loi portant réglementation de l'emploi des enfants (1960) - (Control of Employment of Children Act)

Loi sur l'abus de confiance envers les travailleurs (1960) - (Deceived Workmen Act)

Loi sur la rémunération en nature (S.R. 1960) - (Truck Act - 1960)

Loi sur la protection de la femme enceinte (1966) - (Maternity Protection Act)

Les lois, règlements, ordonnances et autres documents mentionnés dans cette partie ne sont pas reproduits dans le rapport. Plusieurs de ces documents sont cependant transmis au Secrétaire général des Nations Unies avec ce rapport.

B. Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (Human Rights Code of British Columbia) confère à quiconque est domicilié dans la province le droit à l'égalité des chances et d'accès en matière d'emploi, de location d'habitation, de location ou d'achat d'immeubles, de services publics, sans égard à sa religion, à son sexe, à sa couleur, à son ascendance, à son lieu d'origine, à son âge, à son état matrimonial, à ses convictions politiques ou à une condamnation criminelle sans rapport avec un emploi.

Le Code stipule que l'engagement ou la promotion d'une personne doit être fondé sur les qualifications professionnelles, qu'un syndicat, une association patronale ou une association professionnelle ne peut pas refuser quelqu'un pour des raisons discriminatoires et que les contrats doivent être négociés sans égard à la race, à la religion, au sexe, à la couleur, à l'ascendance, au lieu d'origine, à l'âge, à l'état matrimonial, aux convictions politiques ou aux condamnations criminelles sans rapport avec l'emploi.

Les articles du Code des droits de la personne qui sont les plus importants en ce qui concerne les chances d'emploi et

l'avancement sont les articles 7, 8 et 9:

Discrimination dans la publicité sur les emplois

"7. Nul ne peut utiliser ou distribuer une formule de demande d'emploi, publier ou faire publier une annonce relative à un emploi ou à un emploi éventuel, ni faire une demande orale ou écrite de renseignements sur un postulant, qui

a) énonce directement ou indirectement une restriction, une condition ou une préférence quant à la race, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, l'âge, l'ascendance ou le lieu d'origine de quelqu'un, ou qui

b) oblige un postulant à fournir un renseignement au sujet de sa race, de sa religion, de sa couleur, de son ascendance, de son lieu d'origine ou de ses convictions politiques."

Discrimination dans l'emploi

"8. (1) Toute personne a droit aux mêmes possiblités, en fonction de ses qualifications réelles vis-à-vis de son occupation ou de son emploi, ou vis-à-vis d'une occupation, d'un emploi, d'une promotion ou de l'avancement; et, sans limiter la portée générale de ce qui précède,

a) nul employeur ne peut refuser d'employer ou de continuer d'employer quelqu'un, ou de lui accorder de l'avancement ou une promotion, ni user de discrimination à son endroit à l'égard d'un emploi ou d'une condition d'emploi, et

b) un bureau de placement ne peut pas refuser de mettre quelqu'un en rapport avec un employeur sauf s'il existe un motif raisonnable d'opposer ce refus ou d'user de discrimination.

(2) Aux fins d'application du paragraphe (1),

a) la race, la religion, la couleur, l'âge, l'état matrimonial, l'ascendance, le lieu d'origine, ou les convictions politiques d'une personne ou d'une classe de personnes ne peuvent pas constituer un motif raisonnable;

a1) toute disposition sur la citoyenneté canadienne incluse dans une loi quelconque constitue un motif raisonnable;

b) le sexe d'une personne ne peut pas constituer un motif raisonnable, sauf s'il s'agit du maintien de la décence publique;

c) une condamnation à la suite d'une accusation criminelle ou d'une accusation sur déclaration sommaire de culpabilité ne peut pas constituer un motif raisonnable, à moins que cette accusation porte sur l'occupation ou l'emploi ou sur une occupation, un emploi, une promotion ou un avancement prévus pour une personne.

(3) Aucune des dispositions du présent article relatives à l'âge n'empêche l'applicaiton d'une disposition quelconque d'un régime de retraite ou de pension de bonne foi, ni des clauses d'un régime de bonne foi d'assurance-groupe, d'assurance d'employés ou d'un régime quelconque de bonne foi fondé sur l'ancienneté."

Discrimination pratiquée par un syndicat, une association patronale ou une association professionnelle

"9 (1) Toute personne a droit aux mêmes possibilités, en fonction de ses qualifications réelles, à l'égard de son occupation ou de son emploi et à l'égard de son appartenance ou de son appartenance projetée à un syndicat, à une association patronale ou à une association professionnelle; et, sans limiter la portée générale de ce qui précède, nul syndicat, association patronale ou association professionnelle ne peut, sans motif raisonnable lié aux qualifications de cette personne,

a) lui refuser la qualité de membre, l'expulser, suspendre sa qualité de membre ou user d'une quelconque forme de discrimination envers elle; ni

b) négocier, au nom de cette personne, un accord qui serait discriminatoire envers elle contrairement à la présente loi.

(2) Pour les fins d'application du paragraphe (1),

a) le sexe, la race, la religion, la couleur, l'âge, l'état matrimonial, l'ascendance, le

lieu d'origine ou les convictions politiques d'une personne ou classe de personnes ne peuvent pas constituer un motif raisonnable; et

b) une condamnation à la suite d'une accusation criminelle ou d'une accusation sur déclaration sommaire de culpabilité ne peut pas constituer un motif raisonnable, à moins que cette accusation porte sur l'occupation, l'emploi ou la qualité de membre actuels ou prévus d'une personne.

(3) Aucune des dispositions du présent article relatives à l'âge n'empêche l'application d'une disposition quelconque d'un régime de retraite ou de pension de bonne foi, ni des clauses d'un régime de bonne foi d'assurance-groupe, d'assurance d'employés ou d'un régime quelconque de bonne foi fondé sur l'ancienneté."

L'article 2.(1) du Code du travail de la Colombie-Britannique (Labour Code of British Columbia) stipule que tout employé est libre d'appartenir à un syndicat et de participer à ses activités légales.

Le terme "employé", pour les fins d'application du Code, est ainsi défini:

"employé" signifie quiconque est employé par un employeur et comprend une personne affectée à des fonctions de police et un entrepreneur dépendant inclus dans une unité de négociation appropriée en vertu de l'article 48, mais ne comprend pas une personne, qui, de l'avis de la Commission, (Commission des relations du Travail),

i) est employée pour exercer des fonctions et exerce effectivement des fonctions de gestionnaire ou de surveillant chargé de la direction ou du contrôle des employés, ou qui

ii) est préposée à des fonctions de planification ou de consultation de caractère confidentiel pour l'élaboration des décisions de gestion de l'employeur, ou qui

iii) est préposée à des fonctions confidentielles relatives aux relations professionnelles ou au personnel, ou qui

iv) est instituteur au sens de la Loi sur les écoles publiques (Public Schools Act).

L'article 3 du Code du travail définit les actes d'ingérence

de l'employeur qui constituent des pratiques déloyales de travail:

"3. (1) Un employeur, ou quiconque, agissant au nom d'un employeur, ne peut participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat, ni s'ingérer dans la formation ou l'administration d'un syndicat, ni contribuer financièrement à ce syndicat ou lui fournir une autre forme d'appui; mais un employeur peut, nonobstant toute disposition du présent article, permettre à un employé ou à un représentant syndical de conférer avec lui ou de vaquer aux affaires du syndicat durant les heures de travail, sans que le temps ainsi occupé soit déduit du calcul des heures de travail fournies à l'employeur ni qu'il soit opéré de déductions sur le salaire de l'employé.

(2) Un employeur, ou quiconque, agissant au nom d'un employeur, ne peut

a) congédier, suspendre, muter, renvoyer ou soumettre à une autre mesure disciplinaire quelconque un employé, ni refuser d'employer ou de continuer d'employer quelqu'un, ni user de discrimination envers quelqu'un en matière d'emploi ou à l'égard d'une condition d'emploi, pour le seul motif

i) qu'il est, ou projette de devenir, ou cherche à convaincre une autre personne de devenir membre ou dirigeant d'un syndicat, ou

ii) qu'il participe à la promotion, à la formation ou à l'administration d'un syndicat, ni

b) imposer dans un contrat d'engagement une clause de nature à restreindre à un employé l'exercice des droits que lui confère la présente loi, ni

c) chercher, par intimidation, renvoi, menace de renvoi ou toute autre forme de menace, par l'imposition d'une peine, par une promesse, par une augmentation de salaire, ou en modifiant toute autre condition de l'emploi, à forcer ou à persuader un employé de ne pas devenir ou de cesser d'être membre ou dirigeant ou représentant d'un syndicat, ni

d) recourir, ou autoriser ou permettre le recours, à des briseurs de grève professionnels ou à une organisation de briseurs de grève professionnels, ni

e) refuser de s'entendre avec un syndicat certifié comme agent de négociation de ses employés aux termes de la présente loi, qui a entamé des négociations en vue de conclure une première convention collective, pour que tous les employés de l'unité de négociation, y compris ceux qui ne sont pas membres du syndicat, sauf les employés visés par l'exemption prévue à l'article 11, payent des cotisations au syndicat de temps à autre,

mais, sauf mention expresse, rien, dans la présente loi, ne doit être interprété comme limitant, ou modifiant de quelque autre manière, le droit de l'employeur

f) de suspendre, muter, renvoyer ou congédier un employé pour un motif valable, ou

g) de communiquer à un employé un exposé de faits ou une opinion raisonnablement étayés sur les affaires de l'employeur, ou

h) d'apporter au fonctionnement de son entreprise toute modification raisonnablement nécessaire à sa bonne gestion."

L'article 5 du Code du travail de la Colombie-Britannique protège les employés contre les manoeuvres de contrainte des dirigeants syndicaux, des employeurs ou de leurs propres confrères. Il se lit comme suit:

"5. Nul ne peut user d'une forme quelconque de coercition ou d'intimidation qui pourrait vraisemblablement avoir pour effet de forcer ou d'amener quelqu'un à devenir, à renoncer à devenir, à continuer d'être ou à cesser d'être membre d'un syndicat."

En plus de ses fonctions relatives à l'application de la législation du travail et des droits de la personne de la province, le ministre du Travail élabore des politiques et des stratégies en vue d'améliorer les niveaux d'emploi, les conditions de travail et le climat des relations industrielles.

La Direction générale des recherches et de la planification effectue des études en plusieurs domaines pertinents,

notamment la planification de la main-d'oeuvre, les normes de travail, les relations professionnelles et la santé et la sécurité au travail. La Direction générale publie une analyse mensuelle des statistiques de l'emploi, des statistiques du coût de la vie, des accords conclus, des sentences arbitrales et des rapports de médiation.

La Direction générale des programmes d'emploi est chargée d'administrer les programmes de création d'emploi de la province. La Direction générale a pour objectif de réduire les taux proportionnelement trop élevés de chômage chez les jeunes et les personnes défavorisées de la Colombie-Britannique, en offrant des occasions d'emploi de nature à permettre à ces personnes d'acquérir les qualifications et l'expérience de travail connexe qui leur sont nécessaires pour faire partie à plein temps de la population active. Afin d'atteindre cet objectif, la Direction générale s'occupe d'élaborer et de promouvoir des programmes d'emploi direct pour des groupes déterminés, comme les étudiants et les infirmes.

Il n'existe pas de service provincial d'emploi, mais certaines collectivités ont des bureaux de placement privés. S'ils fournissent des travailleurs à plus d'un employeur, ces bureaux sont tenus d'être enregistrés au ministère du Travail en vertu de la Loi sur les bureaux de placement (Employment Agencies Act).

L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

En ce qui concerne l'orientation et la formation techniques et professionnelles, la Direction générale de l'apprentissage et de la formation en cours d'emploi du ministère du Travail est chargée de la promotion et de la mise en oeuvre de l'apprentissage et de la formation en cours d'emploi dans la province et de la délivrance des certificats de compétence des gens de métier.

La Direction générale suit de près l'acquisition de l'expérience des apprentis en cours d'emploi, définit la formation technique qu'ils doivent recevoir à l'école et prépare et administre les examens d'attestation de compétence des apprentis et des gens des métiers. Elle est également chargée de l'application d'un vaste programme de pré-apprentissage des métiers pour les jeunes des deux sexes qui veulent s'engager comme apprentis.

La Direction générale collabore étroitement avec les écoles de métiers, les collèges, les conseils scolaires, le ministère de l'Éducation et le ministère de la Main-d'oeuvre du Canada, à l'élaboration de tous les programmes de

formation. Des fonctionnaires de la Direction générale vont périodiquement dans les écoles secondaires pour diffuser des renseignements sur les programmes de pré-apprentissage et d'apprentissage.

La Loi sur le développement de l'apprentissage et de la formation (Apprenticeship and Training Development Act) détermine qui peut être employé dans certains métiers.

L'article 21 de cette loi est ainsi conçu:

Emploi dans certains métiers désignés

"21. (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlements, désigner des métiers et exiger qu'on possède un certificat de compétence pour pratiquer ou être employé dans un tel métier.

(2) Par dérogation au paragraphe 1) et sur demande d'une personne directement affectée par un règlement établi en vertu du paragraphe 1), le directeur de l'apprentissage peut examiner si le règlement s'applique à cette personne dans les circonstances particulières de sa pratique ou de son emploi, et peut l'exempter des règlements selon les termes et conditions qu'il peut spécifier dans l'exemption."

Les métiers désignés aux termes de la présente loi sont les suivants:

1. Général:

Réparation des carosseries de véhicules automobiles
Réparation mécanique des véhicules automobiles
Peinture et réfection des véhicules automobiles
Emmagasinage et écoulement des pièces automobiles
Fabrication et réparation des radiateurs de véhicules automobiles
Garnissage des véhicules automobiles
Coiffeur pour hommes
Chaudronnerie
Chaudronnerie (montage)
Reliure
Maçonnerie
Charpenterie
Maçon (ciment)
Cuisinier
Service après vente des appareils de radio et de télévision domestiques
Finition des murs en pierre sèche
Travaux électriques

Embaumement
Revêtement des sols
Vitrage
Coiffure pour dames
Réparation mécanique des machines lourdes
Travaux d'électricité industrielle
Appareils de mesure dans l'industrie
Ferronnerie
Fabrication et réparation des bijoux
Menuiserie (travaux sur établi)
Lithographie
Industrie du bois de charpente - Travailleur sur établi
Industrie du bois de charpente - Limeur de scie circulaire
Industrie du bois de charpente - Montage de machinerie de construction
Industrie du bois de charpente - Montage de scies
Industrie du bois de charpente - Appareillage à vapeur et montage de tuyauterie
Machiniste
Monteur de machinerie
Moulage
Réparation de machines de bureau
Réparation de brûleur à huile
Peinture et décoration
Fabrication de modèles
Opérateur de marteau-pilon et préposé au jambage
Plâtrage
Plomberie
Réfrigération
Pose de toitures, imperméabilisation et protection contre l'humidité
Service après vente et réparation des appareils électriques
Tôlerie
Construction navale
Peinture d'enseignes et d'images
Montage d'extincteurs automatiques d'incendie
Appareillage à vapeur et montage de tuyauterie
Sidérurgie
Installation des murs et des plafonds
Réparation d'articles d'horlogerie

2. <u>Certificats de compétence obligatoires</u>:

Plomberie
Réfrigération
Pose de toitures, imperméabilisation et protection contre l'humidité
Tôlerie
Montage d'extincteurs automatiques d'incendie
Appareillage à vapeur et montage de tuyauterie

La Loi sur le développement de l'apprentissage et de la formation (Apprenticeship and Training Development Act) énonce les obligations tant des apprentis que des employeurs.

La troisième partie de la Loi oblige toutes les écoles de métiers à s'enregistrer et leur impose certaines conditions.

Protection contre le licenciement arbitraire

Un employeur peut renvoyer un employé qui n'est pas visé par une convention collective. Il peut alors être tenu de donner un préavis raisonnable ou de verser un salaire tenant lieu de préavis. L'employeur n'est pas obligé de donner une raison. D'un autre côté, les employés visés par une convention collective ne peuvent être renvoyés que pour un motif juste et raisonnable.

L'article 93 du Code du travail de la Colombie-Britannique se lit comme suit:

Disposition sur le renvoi ou l'arbitrage

"93 (1) Toute convention collective doit contenir une disposition régissant le renvoi d'un employé lié par la convention, ou les mesures disciplinaires dont il peut faire l'objet, et cette disposition, ou une autre disposition, doit stipuler que l'employeur est tenu d'avoir un motif juste et raisonnable quand il renvoie un employé ou le soumet à des mesures disciplinaires; mais rien, dans le présent article, n'interdit aux parties à une convention collective d'y inclure une disposition différente pour certains employés engagés à l'essai.

(2) Toute convention collective doit comporter une disposition pourvoyant au règlement final et définitif, sans arrêt de travail, par arbitrage ou toute autre méthode acceptable par les parties, de tous les différends entre les personnes liées par la convention quant à son interprétation, à son application, à son exécution ou à toute présumée violation de celle-ci, y compris toute question sur l'arbitrabilité d'un point en litige.

(3) Si une convention collective ne contient pas les dispositions mentionnées aux paragraphes (1) et (2), elle est censée contenir toutes les dispositions suivantes qui en sont absentes:

a) L'employeur ne peut pas renvoyer un employé lié par cette convention, ni le soumettre à des mesures disciplinaires, sans motif juste et raisonnable.

b) En cas de différend entre les parties au sujet du renvoi d'un employé, des mesures disciplinaires dont il fait l'objet ou de l'interprétation, de l'application, de l'exécution ou d'une présumée violation de cette convention, y compris toute question sur l'arbitrabilité d'un point en litige, l'une ou l'autre des parties, sans arrêt de travail, peut, après épuisement de la procédure des griefs établie par cette convention, notifier à l'autre partie, par écrit, son désir de soumettre le différend à l'arbitrage, et les parties doivent s'entendre sur le choix d'un seul arbitre. L'arbitre entend les parties et juge le différend, et sa décision est finale et lie les parties et quiconque est visé par elle."

Dans le cas des employés qui ne sont pas visés par une convention collective, le délai du préavis que l'employeur doit donner, le cas échéant, n'est pas chose claire. En Colombie-Britannique, la loi ne précise par la longueur du préavis. Ce délai est généralement déterminé suivant la nature de l'emploi, la durée des états de service de l'employé, son âge, la disponibilité d'un emploi similaire ainsi que l'expérience et les qualifications de l'employé.

Pour obtenir une indemnité en espèces pour renvoi injustifié, l'employé doit intenter des poursuites judiciaires. Si la somme réclamée ne dépasse pas 1 000$, l'employé peut intenter ces poursuites devant la division des petites créances de la cour provinciale. Toutefois, les affaires de renvoi injustifié portent ordinairement sur une somme supérieure à 1 000$ et les poursuites sont généralement intentées devant une cour de comté ou la Cour suprême.

Protection de la femme enceinte

La Loi de 1966 sur la protection de la femme enceinte (Maternity Protection Act, 1966) protège la sécurité d'emploi des femmes pendant seize semaines. Elle s'applique à toutes les femmes qui travaillent, sauf celles qui sont employées comme domestiques dans des résidences privées ou qui travaillent dans une exploitation agricole ou horticole.

Quand une employée présente à son employeur un certificat médical attestant sa grossesse et indiquant la date probable

de l'accouchement, l'employeur est tenu de l'autoriser à s'absenter de son travail "n'importe quand, au choix de l'employée, au cours des six semaines qui précèdent immédiatement cette date".

Après l'accouchement, l'employeur ne peut pas permettre à l'employée de travailler pendant six semaines, ou un délai plus long si un médecin le recommande. L'employée doit aussi présenter à l'employeur un certificat médical attestant la date de l'accouchement.

Protection contre le chômage

Il n'existe pas, en Colombie-Britannique, de dispositions législatives tendant à protéger contre le chômage.

Il y a, cependant, dans la Loi sur l'abus de confiance envers les travailleurs (Deceived Workmen Act), des dispositions de protection contre quiconque persuade un employé de changer d'emploi par des déclarations trompeuses, une publicité mensongère ou l'abus de confiance.

La Loi sur l'abus de confiance envers les travailleurs, qui est appliquée au moyen de poursuites au civil, déclare illicite, pour quiconque exploite une entreprise dans la province de la Colombie-Britannique, d'exercer une influence sur quelqu'un pour qu'il change d'emploi, ou de le persuader de le faire, par des déclarations trompeuses, une publicité mensongère ou l'abus de confiance quant

a) au genre et à la nature du travail à accomplir,

b) au montant et à la nature de la rémunération qui sera versée pour le travail,

c) aux conditions sanitaires et aux autres conditions d'emploi,

d) à l'existence ou à l'absence de grève ou d'autres conflits en cours entre l'employeur et ses employés.

C. Statistiques de l'emploi et du chômage

Les statistiques sur l'emploi et le chômage figurent à l'Appendice 1 au présent rapport.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

La Loi sur le paiement des salaires (Payment of Wages Act)

et la Loi du salaire minimum (Minimum Wage Act) sont les principales mesures législatives tendant à favoriser et à sauvegarder le droit à une rémunération équitable sous ses divers aspects en Colombie-Britannique.

Ces lois sont appliquées par l'entremise du ministère du Travail et d'un organisme quasi-judiciaire, la Commission des relations du travail, constituée en vertu de la Loi du salaire minimum. La Commission est notamment chargée de faire des ordonnances et des règlements qui déterminent les conditions d'emploi, de délivrer les permis d'heures supplémentaires et de modification de la durée du travail, de faire des ordonnances pour réglementer l'observation et la rémunération des congés généraux et de délivrer et faire exécuter les attestations en vue du recouvrement des salaires impayés.

Le montant du salaire d'un employé est une question qui se règle entre lui-même et son employeur. La Loi n'intervient que pour établir un minimum, en certains cas. Ce salaire minimum est fixé par le lieutenant-gouverneur en conseil agissant en vertu de la Loi du salaire minimum. Chaque année, la Commission des relations du travail doit réviser les taux du salaire minimum et soumettre au lieutenant-gouveneur en conseil ses recommandations sur les modifications à leur apporter. Le lieutenant-gouverneur en conseil n'est pas tenu de donner suite à ces recommandations.

La Commission des relations du travail est habilitée à exempter des employés des prescriptions de la Loi et à faire des ordonnances à l'adresse de divers groupes d'employés. La Loi du salaire minimum ne s'applique pas aux ouvriers des exploitations agricoles et aux employés de maison et la commission a exempté nombre d'autres employés des dispositions de la Loi. Les principales exemptions sont les suivantes:

a) main-d'oeuvre dont l'emploi est de caractère intermittent, autrement que pour les fins du commerce ou de l'entreprise de l'employeur,

b) artistes, musiciens, interprètes de scène et comédiens,

c) chauffeurs d'autobus, uniquement quand ils amènent des passagers à une école ou à une église, ou les en ramènent,

d) étudiant en soins infirmiers recevant leur formation dans une école approuvée de soins infirmiers en vertu de la Loi sur les infirmiers agréés (Registered Nurses Act),

e) étudiants employés par l'école qu'ils fréquentent,

f) employés sur des bateaux loués par charte-partie,

g) géophysiciens et géophysiciens stagiaires dans le secteur de l'exploration géophysique,

h) personnes employées exclusivement comme gardiens ou concierges, sauf:

   i) les agents de patrouille employés par une agence privée de surveillance,

   ii) les concierges d'immeubles d'habitation,

i) policiers employés par une commission de police et pompiers employés par un service d'incendie rémunéré, au sens de la Loi portant création de deux brigades dans les services d'incendie (Fire Departments Two-platoon Act),

j) employés des pêches, y compris

   i) les employés à bord des bateaux,

   ii) les gardiens et les gardes-feu,

   iii) les employés de camp,

k) employés de l'industrie de l'exploitation de la forêt, y compris:

   i) les pompiers d'urgence et les gardes-feu,

   ii) les employés qui s'occupent exclusivement du transport des hommes et des approvisionnements,

   iii) les employés de remorqueurs, sauf les employés des remorqueurs de trains de bois, des bateaux-bouteurs et des ravitailleurs des camps,

l) employés habilités à exercer une profession ou une occupation en vertu des lois suivantes:

   Loi sur la profession d'architecte (Architectural Profession act),

   Loi des comptables agréés (Chartered Accountants Act),

   Loi sur la chiropodie (Chiropody Act),

   Loi sur la chiropratique (Chiropractic Act),

   Loi sur la médecine dentaire (Dentistry Act),

Loi de 1955 sur la profession d'ingénieur (Engineering Profession Act),

Loi sur l'assurance (Insurance Act),

Loi des arpenteurs (Land Surveyors Act),

Loi de 1955 sur les professions juridiques (Legal Professions Act),

Loi sur la profession médicale (Medical Act),

Loi sur les médecins naturopathes (Naturopathic Physicians Act),

Loi sur l'optométrie (Optometry Act),

Loi sur l'octroi des permis aux courtiers en immeuble (Real Estate Agents' Licensing Act),

Loi sur les valeurs mobilières (Securities Act),

Loi sur la médecine vétérinaire (Veterinary Act),

m) employés préposés à des fonctions de gestion, de surveillance, ou à des fonctions confidentielles, pourvu qu'elles aient entièrement un caractère de surveillance ou de gestion,

n) instituteurs au sens de la Loi sur les écoles publiques (Public Schools Act),

o) prospecteurs miniers,

p) aides-infirmiers stagiaires employés dans un hôpital,

q) voyageurs de commerce,

r) surveillants du midi, aides-instituteurs et aides-surveillants employés par un conseil scolaire.

La Commission des relations du travail a émis trois ordonnances sur le salaire minimum: une ordonnance générale (ORDONNANCE Nº 1 DE 1975 SUR LE SALAIRE MINIMUM), une ordonnance relative aux heures supplémentaires (ORDONNANCE Nº 3 DE 1976 SUR LE SALAIRE MINIMUM) et une ordonnance spéciale pour les concierges résidants (ORDONNANCE Nº 2 DE 1975 SUR LE SALAIRE MINIMUM).

Tous les salaires doivent être payés en monnaie légale du Canada, ou par chèques ou lettres de change tirés sur une banque à charte ou une coopérative de crédit. Tous les

salaires gagnés doivent être payés au moins semi-mensuellement. La période de rémunération pour laquelle un salaire est payé ne peut dépasser seize jours de calendrier consécutifs (non des jours ouvrables) et le salaire doit être versé au plus tard huit jours après la fin de la période de rémunération.

Si l'employeur met fin à l'emploi, tous les salaires gagnés (y compris la rémunération des jours de congé) doivent être versés quand prend fin l'emploi. Si c'est l'employé qui décide de mettre fin à l'emploi, l'employeur doit verser la paye finale au plus tard six jours après la cessation de l'emploi.

Ces règles s'appliquent à tous les employés dont l'emploi est régi par les lois de la province de la Colombie-Britannique, sauf les employées suivants:

a) employés agricoles, cueilleurs de fruits et employés de maison,

b) personnes qui, de l'avis de la Commission des relations du travail, sont employées dans le secteur de l'horticulture,

c) instituteurs au sens de la Loi sur les écoles publiques (Public Schools Act),

d) un employé qui a les qualifications voulues pour exercer une profession, un métier ou une occupation et qui est habilité à le faire en vertu de la Loi sur la profession d'architecte, de la Loi des comptables agréés, de la Loi sur la chiropratique, de la Loi sur la médecine dentaire, de la Loi sur la profession d'ingénieur, de la Loi sur l'assurance, de la Loi des arpenteurs, de la Loi sur les professions juridiques, de la Loi sur la profession médicale, de la Loi sur les médecins naturopathes, de la Loi sur l'optométrie, de la Loi sur la podiatrie, de la Loi sur les courtiers en immeuble, de la Loi de 1967 sur les valeurs mobilières ou la Loi sur la médecine vétérinaire et qui, à ce titre, exerce cette profession, ce métier ou cette occupation, ou un étudiant immatriculé aux termes d'une de ces lois.

De plus, la Commission des relations du travail peut, en vertu de la Loi sur le paiement des salaires (Payment of Wages Act), exempter de ces règles un employé ou un employeur.

L'employeur de quiconque est visé par la Loi du salaire minimum de la Colombie-Britannique doit fournir à cet

employé un état écrit de sa rémunération, au moment de le payer. Sur cet état doit figurer ce qui suit:

a) la rémunération de l'employé pour la période de temps à laquelle correspond le paiement du salaire,

b) toute prime ou indemnité de subsistance à laquelle l'employé a droit,

c) le montant de chacune des déductions opérées sur les gains de l'employé et la raison de la déduction.

L'employeur ne peut retrancher du salaire d'un employé que les montants dont ce dernier a autorisé la déduction sous forme de cession de salaire ou les montants dont la déduction est exigée par la loi.

Les employeurs doivent déduire et remettre à l'État les impôts sur le revenu de l'employé, ses cotisations au Régime de pensions du Canada et ses primes d'assurance-chômage. Les employeurs doivent aussi retrancher les montants dont la déduction est autorisée par l'ordonnance d'un tribunal.

Les employés peuvent faire les cessions de salaire permises par l'article 4. (2) de la Loi sur le paiement des salaires (Payment of Wages Act).

L'article 15. (1) de la Loi sur la rémunération en nature (Truck Act) permet aussi certaines cessions de salaire et habilite la Commission des relations du travail à autoriser des régimes de prestations qui sont à l'avantage des employés.

Aux termes de l'article 13 de la Loi sur la rémunération en nature, il est interdit à un employeur de déduire d'un salaire (visé par cette loi) des montants destinés à l'achat des actions d'une entreprise.

De plus, l'article 12 de la Loi sur la rémunération en nature interdit les déductions automatiques pour l'aiguisage ou la réparation des outils.

Les employés visés par l'ordonnance générale sur le salaire minimum sont également protégés contre les déductions opérées pour les dommages causés accidentellement ou le travail insatisfaisant (Article 10 de l'ordonnance générale de 1975 sur le salaire minimum).

La Colombie-Britannique a adopté des mesures législatives qui obligent l'employeur à verser la même rémunération pour le même travail, sans discrimination quant au sexe. L'article 6 du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique stipule ce qui suit:

Discrimination en matière de salaires

"6. (1) Nul employeur ne peut user de discrimination entre ses employés masculins et féminins en employant quelqu'un, pour un travail quelconque, à un taux de rémunération moindre que le taux de rémunération auquel il emploie un employé du sexe opposé pour un travail similaire ou substantiellement similaire.

(2) Pour les fins d'application du paragraphe (1), les notions d'aptitudes, d'effort et de responsabilité doivent, sous réserve de certains facteurs relatifs au taux de rémunération, comme les régimes d'ancienneté, les régimes d'avancement au mérite et les régimes suivant lesquels la rémunération est mesurée selon la quantité ou la qualité de la production, être employées pour déterminer ce qui constitue un travail similaire ou substantiellement similaire.

(3) Une différence dans le taux de rémunération entre employés de sexes différents, quand elle est basée sur un facteur autre que le sexe, ne constitue pas une infraction au présent article, si le facteur sur lequel est fondée la différence justifie raisonnablement cette différence.

(4) Nul employeur ne peut réduire le taux de rémunération d'un employé pour se conformer au présent article.

(5) Si un employé est payé à un taux de rémunération moindre que le taux auquel lui donne droit le présent article, il a le droit de recouvrer de son employeur, par voie de poursuites judiciaires, la différence entre le montant versé et le montant auquel il avait droit, ainsi que les dépens, mais

a) les poursuites judiciaires ne peuvent être intentées plus de douze mois après qu'il a été mis fin à ses services, et

b) les poursuites ne peuvent porter que sur le salaire de douze mois précédant immédiatement la date de la cessation d'emploi ou la date du début de la poursuite, si cette dernière date précède l'autre."

B. Sécurité et hygiène du travail

La Loi de 1966 sur les locaux de travail (Factories Act,

1966) fixe des normes générales pour protéger la sécurité et la santé des employés. Cette loi s'applique aux usines, ateliers et bureaux de même qu'au travail à domicile (travail exécuté par un employé dans ses propres locaux). Les articles 20 et 22, qui énoncent les devoirs de l'employeur, sont ainsi conçus:

"20. Tout employeur doit, durant les heures de travail, tenir l'usine, l'atelier ou le bureau et les passages et installations sanitaires utilisés pour ces locaux et sous son contrôle, convenablement éclairés et chauffés, de manière à ce qu'ils ne soient pas préjudiciables à la santé, à la sécurité et au confort des employés, et le propriétaire de tout immeuble employé comme usine, atelier ou bureau doit, en tout temps, garder l'immeuble, ou les secteurs de celui-ci dont il a le contrôle ou qui sont employés en commun par les locataires ou les occupants de l'immeuble, convenablement éclairés et chauffés, de manière à ce qu'ils ne soient pas préjudiciables à la santé, à la sécurité ou au confort des personnes employées dans l'immeuble ou qui l'utilisent ou y ont accès.

22. Nul ne peut faire fonctionner une usine, un atelier ou un bureau où existent des conditions qui mettent en danger la santé ou la sécurité de ceux qui y sont employés, et le présent article s'applique, qu'il y ait infraction ou non à un autre article de la présente loi."

Cette loi, et les règlements sur le milieu du travail qui en découlent, déterminent l'intensité de l'éclairage qu'un employeur doit fournir, la température et la pureté de l'air à maintenir, l'espace à allouer par employé et les installations exigées en ce qui concerne les salles de repas, de repos et de toilettes.

Cette loi et ses règlements connexes sont appliqués par la Direction générale du milieu du travail du ministère du Travail, au moyen surtout d'un programme d'inspection sur place en vue d'assurer le maintien de conditions de travail raisonnables dans les établissements industriels. Les inspecteurs de la Direction générale voient si sont suffisants les systèmes d'éclairage, les systèmes de compensation de l'air et d'évacuation de l'air vicié, les mesures de contrôle de la contamination de l'air, les mesures d'hygiène et l'état de la peinture intérieure. Les commodités du personnel liées au confort et à l'hygiène personnelle, comme les salles de repas, les toilettes, les douches, les salles des cases et les sièges ont également la priorité.

De plus, la Direction générale du milieu du travail fournit des services de consultation aux employeurs, aux architectes, aux ingénieurs-conseils et aux entreprises de construction sur les normes de rendement qu'ils doivent suivre pour les services à aménager dans les usines ou autres locaux de travail projetés.

La Loi des accidents du travail (Workers' Compensation Act) stipule que, dans les secteurs de travail où elle s'applique, une indemnité doit être versée en cas de blessure corporelle ou de décès causé par un accident qui résulte des fonctions de l'employé et qui lui arrive durant son travail.

Aux termes des règlements adoptés en vertu de la Loi des accidents du travail, l'employeur est tenu de maintenir des services et du matériel de premiers secours et de se conformer aux règlements détaillés de sécurité et de premiers secours établis par la Commission des accidents du travail.

La Loi s'applique aux employeurs et aux employés des secteurs de travail suivants:

a) communications, construction, pêche, bois de charpente, fabrication, mines et leurs secteurs connexes; production et distribution de l'électricité, du gaz ou de l'eau; carrières, magasins de vente au détail, transports et établissements de gros;

b) la plupart des entreprises industrielles et leurs secteurs connexes;

c) construction non industrielle de bâtiments d'une valeur de 5 000$ ou plus;

d) secteurs de travail ou occupation (y compris leurs secteurs connexes) découlant de ou reliés à l'un des secteurs susmentionnés et autres secteurs de travail ou occupations (y compris leurs secteurs connexes) que la Commission peut déterminer;

e) tout emploi fourni par ou au titre de la Couronne du chef de la province, y compris un emploi fourni par un conseil ou une commission permanente, du chef de la province;

f) tout emploi fourni par une municipalité, un conseil de village, une communauté urbaine, un organisme régional de travaux d'amélioration, un organisme gouvernemental régional, un conseil scolaire, le conseil d'administration d'une bibliothèque, un conseil d'administration de

parcs, y compris un emploi fourni par un conseil ou une commission chargé de la gestion ou de la conduite de travaux, ou de la gestion ou du fonctionnement d'un service, en leur nom.

D'autre part, les banques, les sociétés d'assurance et les autres institutions financières ne sont pas visées par la Loi des accidents du travail, ni les cadres appartenant à des entreprises de l'extérieur de la province et les personnes affectées aux travaux d'évaluation dans les concessions minières. Un membre d'un corps de commissionnaires n'est pas visé par la Loi, à moins d'être employé par une industrie qui l'est.

Les personnes suivantes ne sont pas visées non plus par la Loi des accidents du travail:

a) main-d'oeuvre dont l'emploi est de caractère intermittent, autrement que pour les fins du commerce ou de l'entreprise de l'employeur,

b) comédiens, interprètes de scène et artistes similaires,

c) travailleurs à domicile,

d) membres de la famille de l'employeur âgés de moins de dix-neuf ans, ou son conjoint,

e) employeurs qui, sans avoir de place d'affaires dans la province, font temporairement des affaires dans la province, mais n'emploient pas de travailleurs résidant dans la province.

C. Égalité des chances de promotion

Voir à l'article 6, partie A, et en particulier l'article 8 du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (Human Rights Code of British Columbia).

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

Les principales lois adoptées pour promouvoir et sauvegarder le droit au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés périodiques payés sont les suivantes:

la Loi sur la durée du travail (Hours of Work Act)

la Loi du salaire minimum (Minimum Wage Act)

la Loi sur les congés annuels et les congés généraux (Annual

and General Holidays Act)

la Loi sur la durée du travail dans les services d'incendie (Fire Department Hours of Labour Act)

la Loi portant création de deux brigades dans les services d'incendie (Fire Departments Two-platoon Act)

la Loi portant réglementation des mines de charbon (Coal Mines Regulation Act)

la Loi portant réglementation des mines (Mines Regulation Act)

la Loi sur la réglementation du travail (Labour Regulation Act).

La Loi sur la durée du travail réglemente le nombre d'heures de travail qu'un employé peut accomplir par jour et par semaine. La règle générale est qu'un employé peut travailler, au maximum, huit heures par jour et quarante-quatre heures par semaine.

Cette règle s'applique aux secteurs de travail énumérés dans l'annexe de la Loi. Il s'agit, en général, de tous les secteurs de fabrication, de transformation, de construction et de services.

Cette règle générale ne s'applique pas aux employés préposés à des fonctions de caractère confidentiel ni aux personnes qui occupent un poste de cadre ou de gestion, si elles ne font pas un travail ordinairement exécuté par les autres employés.

Le nombre maximal des heures de travail peut, en outre, être dépassé en cas d'accident, d'événement produit par une cause naturelle incontrôlable, ou quand une installation ou une machine nécessitent un travail urgent pour éviter de compromettre gravement le fonctionnement normal de l'entreprise.

Si l'employeur et les représentants des employés décident, ou s'il est d'usage dans leur secteur, de travailler moins de huit heures, un ou plusieurs jours par semaine, les employés peuvent travailler neuf heures, d'autres jours. Le maximum hebdomadaire ne doit toutefois pas dépasser quarante-quatre heures.

La Commission des relations du travail peut permettre des journées ou des semaines de travail plus longues, si elle est assurée que ces heures, supplémentaires sont nécessaires pour surmonter une situation exceptionnelle et qu'elles ne sont pas contraires au bien des employés. La Commission

doit donner cette permission à l'employeur par écrit. Des dispositions similaires sont contenues dans les ordonnances sur le salaire minimum applicables à des secteurs de travail et à des occupations non visés par la Loi sur la durée du travail.

La Commission peut aussi permettre des exceptions, à titre temporaire ou permanent. Voici une liste de certaines exceptions permanentes:

1. Chauffeurs d'autobus.

2. Industrie du bois de charpente (Des postes de nuit de neuf heures sont autorisés).

3. Exploitation de la forêt.

4. Pêche, sauf:

   a) les employés de bureau en territoire organisé,

   b) les gardiens et les gardes-feu en territoire organisé,

   c) les magasiniers, les commis aux stocks ou les préposés aux salles d'approvisionnements et les préposés aux postes de carburant en territoire organisé.

5. Cuisiniers et employés de camp en territoire organisé.

6. Mécaniciens, opérateurs, chauffeurs et graisseurs.

7. Prospecteurs.

8. Préposés aux caisses ou groupes de caisses saisonnières en juin, juillet, août et septembre pour remplir des commandes urgentes.

9. Pharmacies (les employés ne peuvent pas travailler plus de quatre-vingt-huit heures durant une période de deux semaines consécutives et ils ne doivent pas dépasser quarante-huit heures durant une même semaine et neuf heures durant une même journée).

10. Livreurs de boulangerie (peuvent dépasser huit heures par jour, mais le nombre hebdomadaire ne doit jamais dépasser quarante-quatre heures).

11. Fleuristes au détail (pour surmonter une situation exceptionnelle, qui ne peut pas raisonnablement être réglée autrement; mais le nombre des heures de travail

ne doit pas dépasser quatre-vingt-huit heures en moyenne pour deux semaines successives).

12. Le secteur des fruits et des légumes frais.

13. Chauffeurs de camion, aides et garçons d'entrepôt, au besoin, pour répondre aux exigences du secteur des transports.

14. Livraison du lait (les chauffeurs sont autorisés à travailler quinze heures de plus par semaine que le permet la règle générale, à condition que, sur une période de sept semaines, un conducteur ne travaille pas plus de 350 heures, ni plus de dix heures le même jour).

15. Voyageurs de commerce.

16. Secteur de l'exploration géophysique.

17. Industrie de l'exploitation des forêts (les personnes employées dans cette industrie sont autorisées à travailler plus de quarante heures une même semaine, mais pas plus de huit heures le même jour, à la condition que, durant une période de deux semaines consécutives, la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas une moyenne de quarante-quatre heures).

18. Construction des pipes-lines, forage des puits de pétrole et services connexes.

19. Membres des professions libérales.

20. Hôtes de vacances en territoire non organisé (les employés de ce secteur peuvent travailler jusqu'à dix heures, un même jour, et cinquante-deux heures, une même semaine, du 1er juin au 30 septembre de chaque année inclusivement) (non organisé signifie "non organisé" au sens de la Loi des municipalités de la Colombie-Britannique (Municipalities Act of British Columbia)).

21. Secteur marchand (les employés de ce secteur peuvent travailler onze heures par jour, soit le vendredi, soit le samedi, et le jour qui précède un congé statutaire si ce congé arrive un samedi, mais le nombre total des heures de travail accomplies une même semaine ne doit pas dépasser quarante-quatre heures).

22. Barmen, serveurs et aides-généraux (quand le travail se fait par poste fractionné, les heures de travail doivent se situer dans les treize heures qui suivent

immédiatement le début du travail).

23. Secteur de la déshydratation des pâturages (exempté du 1er avril au 30 septembre de chaque année inclusivement).

24. Industrie de l'exploitation de la forêt: palefreniers (les postes fractionnés doivent se situer dans les seize heures qui suivent immédiatement le commencement du travail).

Des lois spéciales déterminent la durée du travail dans trois secteurs:

a) fours à coke, concentrateurs de fonderie ou usines de dissociation des minéraux. (article 2 de la Loi sur la réglementation du travail (Labour Regulation Act));

b) pompiers: la Loi sur la durée du travail dans les services d'incendie (Fire Department Hours of Labour Act) et la Loi portant création de deux brigades dans les services d'incendie (Fire Departments Two-platoon Act) réglementent la durée du travail des pompiers;

c) mines: l'article 20. (1) - (3) de la Loi portant réglementation des mines de charbon (Coal Mines Regulation Act) fixe la durée du travail dans les houillères. Ces dispositions sont ainsi conçues:

"20. (1) Nul ne peut être employé dans une mine, sous la terre, pendant plus de huit heures par vingt-quatre heures, et cette période de huit heures doit être comptée à partir du moment où l'employé entre dans la mine jusqu'à son retour à la surface.

(2) Nul ne peut être employé à la surface, dans une mine ou aux environs d'une mine, plus de huit heures par vingt-quatre heures.

(3) Le présent article ne s'applique pas:

a) aux situations d'urgence où la vie ou les biens sont en danger, ou

b) quand un travail urgent est essentiel au maintien de la marche normale de la mine, mais uniquement à titre occasionnel et, de toute façon, jamais pendant plus de seize heures par vingt-quatre heures, ou

c) quand il y a lieu d'opérer un changement périodique dans les postes."

Pour les autres mines, la Loi portant réglementation des mines (Mines Regulation Act) s'applique. Ses dispositions pertinentes sont semblables à celles de l'article 20 de la Loi portant réglementation des mines de charbon.

La plupart des employés visés par la Loi du salaire minimum doivent jouir d'une période de repos hebdomadaire de trente-deux heures consécutives.

Cette règle ne s'applique pas aux conducteurs d'ambulance et à leurs assistants, aux chauffeurs d'autobus publics d'une capacité de plus de sept passagers, aux chauffeurs de camion ou conducteurs de motocyclettes ainsi qu'à leurs aides, aux employés du secteur de l'exploration géophysique et à ceux du forage des puits de pétrole et des services connexes, et enfin aux cuisiniers et employés de camp en territoire non organisé.

Il y a des disposition exécutoires relatives aux heures supplémentaires, qui s'appliquent à tous les employés visés par l'ordonnance générale sur le salaire minimum de la Commission des relations du travail. L'ordonnance nº 3 de 1976 sur le salaire minimum des heures supplémentaires énonce ces dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les employés doivent être payés au taux horaire normal majoré de moitié pour les trois premières heures de travail accomplies en sus de huit heures pendant la même journée, et pour les huit premières heures de travail accomplies en sus de quarante heures pendant la même semaine. De plus, les employés doivent être payés au double du taux horaire normal pour chaque heure de travail accomplie en sus de onze heures pendant la même journée ou de quarante-huit heures pendant la même semaine. En calculant le nombre d'heures excédant quarante ou quarante-huit heures pour une semaine donnée, le nombre d'heures excédant huit heures pour une journée quelconque n'est pas compté.

Il y a une règle différente pour les employés visés ou régis par la négociation collective. Ils doivent, évidemment, être payés suivant les taux établis par la convention collective, mais ces taux ne peuvent pas être inférieurs à $4.50 pour les trois premières heures de travail accomplies en sus de huit heures, le même jour, et pour les huit premières heures de travail accomplies en sus de quarante heures pendant la même semaine. Ils doivent être payés au moins $6 pour chaque heure de travail accomplie en sus de onze heures, le même jour, ou en sus de quarante-huit heures pendant une même semaine. En calculant le nombre d'heures excédant quarante ou quarante-huit heures pour une semaine

donnée, le nombre d'heures excédant huit heures pour une journée quelconque n'est pas compté.

L'ordonnance générale sur le salaire minimum (ORDONNANCE N° 1 DE 1975 SUR LE SALAIRE MINIMUM) contient des dispositions pour le calcul des heures supplémentaires des employés qui ne sont pas payés à l'heure.

Les employés visés par la Loi sur les congés annuels et les congés généraux (Annual and General Holidays Act) ont droit au moins à deux semaines de vacances annuelles pour chaque année d'emploi. La paye des vacances est d'au moins 4% de l'ensemble des gains de l'année d'exploitation et elle doit être versée à l'employé au moins un jour avant le début de ses vacances.

Les employés non visés par la Loi sur les congés annuels et les congés généraux sont:

a) les employés visés par une convention collective approuvée par le ministre du Travail,

b) les travailleurs des exploitations agricoles et horticoles,

c) les employés de maison,

d) les employés membres des professions libérales et les employés qui se préparent à devenir membres des professions libérales.

Une ordonnance émise aux termes de la Loi sur les congés annuels et les congés généraux prévoit neuf congés généraux par année: le jour de l'An, le vendredi saint, le jour de Victoria, le jour du Canada, la fête du travail, le jour de l'action grâce, le jour du souvenir, le jour de la Colombie-Britannique et le jour de Noël.

Si un jour de congé général tombe un jour non ouvrable pour un employé, un congé payé doit lui être accordé un autre jour. Ce congé doit lui être accordé au plus rapproché des deux moments suivants:

a) avant que l'employé ne prenne son congé annuel,

b) à la cessation de l'emploi.

Les employés ont le droit de toucher le taux normal de leur salaire pour un congé général, s'il tombe un jour de travail normal et qu'ils ne sont pas tenus de travailler. S'ils doivent travailler un jour de fête légale, ils doivent être payés au taux normal majoré de moitié, et avoir un congé payé un autre jour.

Une règle spéciale s'applique aux activités continues, c'est-à-dire "les activités exécutées ou les services fournis normalement tous les jours". Si un employé est tenu, à ce titre, de travailler un jour de congé, il a droit au taux normal de son salaire pour ce jour-là, plus son taux normal majoré de moitié pour toutes les heures de travail accomplies, ou un congé payé à prendre un autre jour.

Certains employés auxquels s'appliquent normalement ces règles n'y sont pas assujettis en certaines circonstances. Un employé n'a pas droit aux avantages des congés généraux s'il n'a pas gagné un salaire pendant au moins quinze jours durant les trente jours de calendrier qui précèdent immédiatement un congé général ou si le congé survient durant ses trente premiers jours de service. Pour les fins de cette exemption spéciale, un employé est au service d'un employeur s'il est disponible sur appel de ce dernier, qu'il soit ou non convoqué pour exécuter un travail quelconque.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A. Les principales lois qui tendent à promouvoir, à sauvegarder ou à réglementer les droits syndicaux et à réglementer les relations entre employeurs et employés représentés par un syndicat sont:

1) le Code du travail de la Colombie-Britannique (Labor Code of British Columbia),

2) la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (Public Service Labour Relations Act),

3) la Loi sur les différends dans les services essentiels (Essential Services Disputes Act).

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

L'article 2.(1) du Code du travail de la Colombie-Britannique déclare que "tout employé est libre d'appartenir à un syndicat et de participer à ses activités légales".

Dans la section du présent rapport qui porte sur l'article 6, figurent la définition des employés visés par cette loi, ainsi que la définition des actes d'ingérence qui constituent des pratiques déloyales de travail.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

Il n'existe aucune disposition restreignant le droit des syndicats de s'affilier à une fédération ou à une confédération.

D. Droit de grève

C'est à la partie V du Code du travail de la Colombie-Britannique que se trouvent les dispositions relatives à la grève, au lock-out et au piquetage.

Les articles 79 et 80 se lisent comme suit:

Interdiction de la grève et du lock-out pendant la durée d'une convention collective

"79. (1) Aucun des employés liés par une convention collective, qu'elle ait été signée avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne peut se mettre en grève pendant la durée de la convention collective, et nul ne doit déclarer ou chercher à autoriser une grève de ces employés pendant cette durée.

(2) Auncun employeur lié par une convention collective, qu'elle ait été signée avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne peut, pendant la durée de cette convention collective, décréter un lock-out contre un employé lié par cette convention."

Interdiction de la grève et du lock-out avant la négociation et le vote

"80. Un syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève, un employé ne peut entrer en grève, et l'employeur ne peut décréter ou causer un lock-out

a) avant que le syndicat et l'employeur, ou leurs représentants, autorisés par eux à agir à ce titre, aient négocié collectivement au sujet du différend qui est la cause ou l'occasion de la grève ou du lock-out sans réussir à conclure une convention collective, et

b) dans le cas d'un syndicat ou d'un employé de l'unité visée,

i) avant qu'il se soit conformé aux dispositions de l'article 81, ou

ii) avant que l'employeur ait donné préavis, conformément à l'article 82 (2) b), qu'il entend imposer un lock-out contre ses employés, ou

c) dans le cas d'un employeur,

i) avant qu'il se soit conformé aux dispositions de l'article 82, ou

ii) avant que le syndicat ait donné préavis, conformément à l'article 81 (2) b), que les employés entreront en grève,

et, à moins que les dispositions du présent article ne soient respectées, la grève ou le lock-out, suivant le cas, est illégal."

La Loi sur les différends dans les services essentiels modifie le droit de grève pour les pompiers, les policiers, les employés des services de santé et plusieurs groupes d'employés de la fonction publique.

L'article 8 de cette loi énonce les mesures que peut adopter le lieutenant-gouverneur en conseil.

L'annexe jointe à cette loi énumère les secteurs de la fonction publique auxquels elle s'applique.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Les principales lois de la province qui régissent l'applicaiton des règlements relatifs à la sécurité sociale sont:

A. la Loi des accidents du travail (Workers' Compensation Act) de la Colombie-Britannique,

B. la Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux (Quaranteed Available Income for Need Act),

C. la Loi d'aide aux personnes âgées en matière d'habitation (Elderly Citizens Housing Aid Act),

D. la Loi de l'assurance-hospitalisation (Hospital Insurance Act),

E. la Loi sur les services de santé (Health Act),

F. la Loi sur les services médicaux (Medical Services Act),

G. la Loi d'aide en matière de logement aux locataires âgés (Shelter Aid for Elderly Renters Act),

H. la Loi relative aux sociétés (societies Act),

I. la Loi portant création du ministère des Ressources humaines (Ministry of Human Resources Act).

Quarante-cinq pour cent de toute la population active de la Colombie-Britannique est syndiquée et tous ces employés sont protégés par des conventions collectives.

Le ministère du travail a effectué un relevé des conditions de travail en vigueur depuis le 31 décembre 1977, avec un échantillon composé de toutes les conventions collectives visant 50 employés ou plus. À cette catégorie, appartenaient 305 conventions et le nombre des employés compris dans les unités de négociation correspondantes était de 265 596, soit 65,1% de toute la population active syndiquée de la province.

Des 305 conventions étudiées, 298 contenaient des clauses d'assurance-santé et de services sociaux qui prévoyaient diverses prestations ou indemnités dans le domaine de l'assurance-santé de base, de l'assurance-santé élargie, des congés de maladie payés, de l'assurance-vie, de l'assurance en cas de décès accidentel ou de perte accidentelle d'un membre, des régimes de pension et des régimes de soins dentaires. On trouvera un exemple des clauses d'assurance-santé et de services sociaux inscrites dans une convention collective en se reportant à la convention-type intervenue entre le gouvernement de la Colombie-Britannique et le syndicat de ses fonctionnaires (une copie de ce document est transmise au Secrétaire général des Nations Unies avec ce rapport).

2. Programmes de sécurité sociale réglementés par les lois de la province

Pour chacun des secteurs de sécurité sociale énumérés ci-dessous, nous avons indiqué le pourcentage de la population atteinte, la nature et le montant des prestations ou des indemnités et le mode de financement de chaque programme.

A. Soins médicaux

(i) Loi de l'assurance-hospitalisation (Hospital Insurance Act)

Aux termes de la Loi de l'assurance-hospitalisation, la Direction générale des programmes d'hospitalisation du ministère de la Santé indemnise les hôpitaux généraux pour les soins dispensés aux malades hospitalisés ayant domicile en Colombie-Britannique, qui souffrent d'une maladie ou d'une blessure ou qui exigent des soins actifs de convalescence ou de réadaptation ou encore des soins actifs et

prolongés à l'hôpital. D'une façon générale, quiconque réside en permanence dans la province de la Colombie-Britannique et y a élu domicile durant le délai d'attente prescrit par la Loi, a droit aux indemnités. Le paiement versé à un hôpital par la direction générale des programmes d'hospitalisation est de 4$ de moins que le taux journalier approuvé pour cet hôpital et, dans le cas des patients de moins de 19 ans nécessitant des soins prolongés, de 1$ de moins que le taux journalier. Le patient doit payer le reste. Le gouvernement provincial paye ces 4$ ou 1$ par jour, suivant le cas, pour les assistés sociaux.

(ii) Loi sur les services médicaux (Medical Services Act)

Le régime des services médicaux de la Colombie-Britannique est administré par la Commission des services médicaux, suivant les dispositions de la Loi sur les services médicaux. La Commission est nommée par le ministre de la Santé et relève de lui. Le programme est un régime de services médicaux payés d'avance, dont les conditions sont identiques pour toutes les personnes domiciliées dans la province. Les services assurés en vertu du régime sont payés pour les bénéficiaires sans égard à leur âge, à leur état de santé ou à leur situation financière, moyennant paiement des primes fixées par la Commission.

Pour les personnes qui étaient domiciliées en permanence en Colombie-Britannique pendant les 12 mois immédiatement antérieurs à leur demande, les taux des primes et l'assistance fournie sont les suivants:

a) Les requérants qui n'étaient pas tenus de payer d'impôt sur le revenu durant les 12 mois ayant pris fin le 31 décembre de l'année précédente ont droit à une subvention égale à 90% du plein montant des primes.

b) Les requérants dont le revenu imposable, pour les 12 mois ayant pris fin le 31 décembre de l'année précédente, ne dépassait pas 1 000$, ont droit à une subvention égale à 50% du plein montant des primes.

Les primes mensuelles payables par les cotisants depuis le premier juillet 1976, sont les suivantes:

	Prime entière	Subvention de 50%	Subvention de 90%
Célibataire	7,50 $	3,75 $	0,75 $
Famille de deux personnes	15,00 $	7,50 $	1,50 $

Famille de trois personnes ou plus	18,75 $	9,37 $	1,87 $

c) Une assistance temporaire pour le paiement des primes est accordée, pour une période de trois mois, en cas de circonstances exceptionnelles qui, à cause de la maladie, d'une invalidité, du chômage ou de difficultés financières, rendent une personne, par ailleurs admissible aux indemnités, incapable de payer les primes alors exigibles pour être protégée par le régime. L'assistance temporaire pour le paiement des primes est de 90% du taux des primes complètes.

Le régime des services médicaux fournit une protection aux assurés pour tous les services médicalement nécessaires, dispensés par des médecins praticiens, y compris les médecins ostéopathes, et pour certains actes de chirurgie dentaire qu'il est nécessaire d'exécuter dans un hôpital et qui sont prévus dans la Loi sur les soins médicaux (Canada). Le gouvernement fédéral verse à la province une contribution pour payer les coûts de ces services assurés.

En plus des indemnités versées pour les services susmentionnés, des indemnités supplémentaires sont versées sans primes additionnelles par le gouvernement de la Colombie-Britannique, à condition que les services soient dispensés dans la province. Tous les versements sont assujettis au barème d'honoraires approuvé par la Commission. Voici une brève description de ces indemnités supplémentaires.

Chiropratique: les indemnités versées pour les services d'un chiropraticien agréé sont limitées, pour une année donnée, à 75$ par patient de moins de 65 ans et à 100$ par patient de 65 ou plus. Il n'y a pas d'indemnité pour les radiographies prises par un chiropraticien.

Naturopathie: les indemnités versées pour les services d'un médecin naturopathe sont limitées, pour une année donnée, à 75$ par patient de moins de 65 ans et à 100$ par patient de 65 ans ou plus. Il n'y a pas d'indemnité pour les radiographies prises par un médecin naturopathe.

Traitements orthoptiques: les indemnités versées pour les traitements orthoptiques se limitent à 50$ par patient et à 100$ par famille pour une année donnée, s'ils sont dispensés à un assuré sur les instructions d'un médecin praticien ou si le patient a été envoyé chez un spécialiste de ces traitements par un médecin praticien.

Physiothérapie: les indemnités versées pour les services d'un physiothérapeute agréé, dispensés sur les instructions d'un médecin praticien ou si un médecin praticien a envoyé

le patient chez le physiothérapeute, sont limitées, pour une année donnée, à 75$ par patient de moins de 65 ans et à 100$ par patient de 65 ans ou plus, s'ils sont dispensés ailleurs que dans un hôpital général ou dans un hôpital de réadaptation. Les services de physiothérapie dispensés dans un hôpital général ou dans un hôpital de réadaptation, à des patients non hospitalisés qui y sont envoyés par un médecin praticien, donnent lieu à des indemnités au titre des Programmes d'hospitalisation de la Colombie-Britannique.

Podiatrie: les indemnités versées pour les services d'un podiatre agréé sont limitées à 50$ par patient et à 100$ par famille pour une année donnée, s'ils sont dispensés, pendant l'année considérée, autrement que sur les instructions d'un médecin praticien, ou à un patient qui n'est pas envoyé chez le podiatre par un médecin praticien. Il n'y a pas d'indemnité pour les radiographies prises par un podiatre.

Optométrie: les services dispensés par un optométriste agréé sont admis, s'il s'agit de diagnostics optométriques nécessaires pour déterminer la présence d'une anormalité quelconque du système visuel. Le régime ne paye pas le montage ni le coût des lentilles.

Orthodontie: les services dispensés par un chirurgien-dentiste à un assuré âgé de 20 ans ou moins, qui sont directement rendus nécessaires par le traitement d'une fissure des lèvres ou d'une fissure palatine, ne sont payés que si ces services sont dispensés dans le cadre ou à la suite d'une opération de chirurgie plastique pratiquée par un médecin praticien. Aucune indemnité n'est versée pour les dentiers, les appareils, les prothèses ni pour les services dentaires généraux autres que les services déjà mentionnés dans les services médicaux de base comportant certains actes médicaux de chirurgie dentaire, s'ils doivent nécessairement être dispensés dans un hôpital.

Soins infirmiers spéciaux: les soins infirmiers spéciaux dispensés par un(e) infirmier(ière) agréé(e) sont payés, y compris les frais de la pension, jusqu'à concurrence de $40 par patient pour une année donnée, mais seulement si ces services sont recommandés par un médecin praticien.

Aux termes d'ententes actuellement en vigueur, les services d'un membre de l'Ordre des infirmières de Victoria, dispensés en présence d'un médecin praticien ou sous sa direction, sont payés par le régime au taux de 2$ net par visite jusqu'à concurrence de 40$ par patient par année, mais cette limite ne s'applique pas à l'administration d'injections sur les instructions d'un médecin.

Aucun paiement n'est fait au titre de l'une quelconque de

ces indemnités supplémentaires, si les services sont dispensés en dehors de la province de la Colombie-Britannique.

(iii) Loi des accidents du travail (Workers Compensation Act)

Quatre-vingt pour cent de la population active de la province est visée par la Loi des accidents du travail de la Colombie-Britannique. Les 20% qui restent sont composés d'employés agricoles et de petits employeurs qui ont choisi d'être exclus des dispositions de la Loi. Les régimes d'indemnités sont financés entièrement par les cotisations des employeurs. Le montant des cotisations est basé sur le montant des indemnités versées durant l'année civile précédente dans chacun des sous-secteurs de travail visés par la Loi.

Aux termes de la Loi, les accidents ou maladies indemnisables sont les accidents ou les maladies résultant du travail et survenus durant celui-ci. Tous les frais médicaux entraînés par un accident ou une maladie indemnisable sont payés par une caisse administrée par la Commission des accidents du travail.

(iv) Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux (Guaranteed Available Income for Need Act)

Cette loi accorde des soins médicaux et dentaires complets à tous les assistés sociaux déclarés inemployables.

(v) Loi sur les services de santé (Health Act)

Aux termes de la Loi sur les services de santé, le ministère de la Santé applique des programmes de santé publique qui comportent une vaste gamme de services de prévention, de traitement et de contrôle de l'environnement. Ces services sont dispensés au public par l'entremise de certaines installations centralisées et d'un réseau de 17 dispensaires locaux qui desservent les zones autres que les grandes zones urbaines de la province. Les services dispensés sont les suivants: soins infirmiers communautaires de santé publique, programmes de soins à domicile, services d'hygiène dentaire pour les enfants, services de nutrition, programmes de santé communautaires spécialisés et aide aux infirmes.

(vi) Loi relative aux sociétés (Societies Act)

La Loi relative aux sociétés régit le fonctionnement des sociétés qui offrent des régimes d'assurance médicale de groupe à titre facultatif aux employés de la province, et notamment des régimes de soins dentaires payés d'avance, des

régimes de prestations hebdomadaires, des régimes d'assurance-santé élargie, et des régimes d'ordonnances payées d'avance. La plus grande de ces sociétés est la C.U. & C. Health Services Society, qui détient 1 400 contrats prévoyant diverses formes d'assurance pour 586 000 membres et personnes à leur charge. Les primes varient selon la protection offerte et sont payées suivant la formule du partage des frais, par l'employeur et par l'employé, ou par l'employé seulement.

B. Prestations en espèces en cas de maladie

Des régimes de prestations hebdomadaires en cas de maladie sont offerts dans le cadre d'un grand nombre de conventions collectives. Pour les 305 conventions collectives visant 50 employés ou plus en Colombie-Britannique, les cotisations de l'employeur et les prestations se répartissent comme suit:

Montant maximal des prestations hebdomadaires versées en cas de maladie

		Nombre de conventions
0	Aucun régime prévu	139
1	Moins de 90$	1
2	De 91$ à 120$ par semaine	4
3	De 121$ à 150$ par semaine	24
4	De 151$ à 200$ par semaine	38
5	Plus de 200$ par semaine	3
6	Un pourcentage des gains	47
7	Prestations égales aux prestations maximales d'assurance-chômage	8
8	Varie suivant les gains	9
9	Mention d'un régime mais montant non précisé	20
10	Autres	12
	Total	305

Contribution de l'employeur aux régimes de prestations hebdomadaires versées en cas de maladie

		Nombre de conventions
0	Aucun régime prévu	151
1	100% de la prime	83
2	Moins de 100%, mais plus de 75%	4
3	75% de la prime	10
4	Moins de 75%, mais plus de 50%	18
5	50% de la prime	15
6	Moins de 50% de la prime	--
7	Montant uniforme	4

8	Mention d'un régime, mais sans détails	15
9	Autres	5
	Total	305

C. Prestations de maternité

La Loi sur l'assurance-chômage du Canada prévoit une assistance financière aux femmes dont les gains sont interrompus par la grossesse et qui sont admissibles aux prestations. Les prestations de maternité sont calculées suivant un pourcentage des gains et elles sont versées pendant 15 semaines consécutives. Le montant maximal des prestations est de 2 400$. Pour de plus amples renseignements, consulter la partie fédérale de ce rapport.

D. Prestations d'invalidité

1. Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux (Guaranteed Available Income for Need Act)

Les personnes déclarées infirmes par le ministère des Ressources humaines ont droit aux prestations versées au titre du Revenu disponible garanti pour les infirmes, à la condition

1. de ne pas posséder plus de 2 500$ en avoirs liquides, dans le cas d'un célibataire,

2. de ne pas posséder plus de 5 000$ en avoirs liquides, dans le cas des personnes mariées ou de celles qui ont des personnes à charge.

Les personnes appartenant à ces deux catégories peuvent posséder des biens de capital, par exemple une maison, une voiture, des meubles.

Les prestations varient suivant le nombre des personnes à charge et le montant des revenus. Le taux mensuel de base pour un célibataire infirme est de 285$. Un infirme peut gagner jusqu'à 100$ par mois et toucher l'intégralité des prestations. Les autres revenus, par exemple les revenus versés par la caisse des accidents du travail, sont déduits des prestations payables au bénéficiaire.

En plus des prestations versées au taux de base, les bénéficiaires peuvent toucher des allocations de logement. Par exemple, un célibataire peut toucher jusqu'à 57$ par mois et une personne ayant deux personnes à sa charge, jusqu'à 103$ par mois.

Une protection complète est accordée, en matière de soins

médicaux, à toutes les personnes qui ont droit aux prestations versées au titre du Revenu disponible garanti pour les infirmes.

Ce régime de prestations est financé par le gouvernement de la province.

E. Prestations de vieillesse

1. Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux (Guaranteed Available Income for Need Act)

Les personnes âgées de 60 à 64 ans ont droit à un supplément versé par la province, appelé Revenu disponible garanti pour les personnes âgées. Un célibataire peut toucher la différence entre son revenu mensuel et 265$ et un couple marié, la différence entre son revenu mensuel et 530$. Un célibataire qui possède des avoirs de plus de 2 500$ et un couple marié qui possède des avoirs de plus de 5 000$ n'ont pas droit au supplément.

Les personnes âgées de plus de 65 ans, qui ont droit à la pension de vieillesse et au supplément de revenu garanti du gouvernement fédéral, ont également droit à un supplément en vertu de la Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux. Un célibataire peut toucher la différence entre son revenu mensuel et 319,17$ et un couple marié, la différence entre son revenu mensuel et 634,35$. Les avoirs n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des montants de ces prestations de Revenu disponible garanti pour les personnes âgées.

Le régime de prestations versées au titre du Revenu disponible garanti pour les personnes âgées est financé par le gouvernement de la province.

2. Loi d'aide en matière de logement aux locataires âgés (Shelter Aid for Elderly Renters Act)

Les personnes de plus de 65 ans, qui touchent des prestations du régime de pensions du Canada et qui habitent en Colombie-Britannique depuis 2 ans, ou qui y ont déjà habité pendant 5 années consécutives, peuvent avoir droit à un supplément locatif si leurs loyers absorbent plus de 30% de leurs revenus. Ce supplément locatif est égal à 75% de la différence entre le loyer payé et 30% du revenu mensuel. Ce régime de prestations est financé par le gouvernement de la province.

Prestations aux survivants

1. Loi des accidents du travail (Workers Compensation Act)

Le conjoint d'un employé qui meurt dans l'exercice de ses fonctions a droit à une pension viagère. Le montant de cette pension est déterminé par l'âge, le revenu et le nombre des personnes à charge du conjoint.

2. Note: des régimes d'assurance-vie et d'assurance en cas de décès accidentel sont disponibles dans le cadre de la plupart des conventions collectives. Pour les 305 conventions collectives visant 50 employés ou plus en Colombie-Britannique, les cotisations de l'employeur et les indemnités versées se répartissent comme suit:

MONTANT MAXIMAL D'ASSURANCE-VIE PAR EMPLOYÉ

		Nombre de conventions
0	Aucun régime prévu	45
1	Moins de 5 000$	5
2	De 5 001$ à 10 000$	37
3	De 10 001$ à 15 000$	40
4	De 15 001$ à 20 000$	25
5	Plus de 20 000$	2
6	Varie suivant les gains	49
7	Mention d'un régime mais montant non précisé	40
8	Mention d'une caisse d'assurance-santé et de services sociaux, mais le montant des prestations n'est pas précisé	45
9	Autres	17
	Total	305

MONTANT MAXIMAL D'ASSURANCE EN CAS DE DÉCÈS ACCIDENTEL

		Nombre de conventions
0	Aucun régime prévu	152
1	Moins de 5 000$	2
2	De 5 001$ à 10 000$	29
3	De 10 001$ à 15 000$	26
4	De 15 001$ à 20 000$	19
5	Plus de 20 000$	4
6	Varie suivant les gains	10
7	Mention d'un régime, mais montant non précisé	16
8	Mention d'une caisse d'assurance-santé et de services sociaux, mais le montant des prestations n'est pas précisé	42
9	Autres	5
	Total	305

CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AUX RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE

		Nombre de conventions
0	Aucun régime prévu	39
1	100% de la prime	118
2	Moins de 100%, mais plus de 75%	9
3	75% de la prime	10
4	Moins de 75%, mais plus de 50%	11
5	50% de la prime	47
6	Montant uniforme	1
7	Mention d'un régime, mais sans les détails	20
8	Mention d'une caisse d'assurance-santé et de services sociaux, mais le montant des prestations n'est pas précisé	44
9	Autres	6
	Total	305

CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AUX RÉGIMES D'ASSURANCE-DÉCÈS-ACCIDENTEL

		Nombre de conventions
0	Aucun régime prévu	153
1	100% de la prime	66
2	Moins de 100%, mais plus de 75%	7
3	75% de la prime	4
4	Moins de 75%, mais plus de 50%	9
5	50% de la prime	11
6	Moins de 50% de la prime	--
7	Montant uniforme	--
8	Mention d'un régime, mais sans les détails	10
9	Mention d'une caisse d'assurance-santé et de services sociaux, mais le montant des prestations n'est pas précisé	43
10	Autres	2
	Total	305

G. Prestations pour accidents du travail

1. Loi des accidents du travail (Workers Compensation Act)

Des indemnités sont prévues pour les maladies professionnelles, les accidents du travail et la surdité causée par le travail. La Loi prévoit une indemnisation intégrale pour la perte du salaire, jusqu'à ce que l'employé reprenne son travail.

Si l'employé devient invalide permanent, incapable de travailler, il a droit à une pleine indemnisation pour la perte de son salaire, sous forme de pension viagère.

Les autres cas d'invalidité sont évalués suivant le degré de diminution des capacités. Par exemple, quelqu'un qui perd l'usage d'un oeil touche une pension égale à 16% de son salaire.

H. Allocations de chômage

Les prestations d'assurance-chômage relèvent d'Assurance-Chômage Canada, organisme régi par la loi fédérale.

I. Allocations familiales

Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux (Guaranteed Available Income for Need Act)

Cette loi traite des services offerts aux personnes nécessiteuses: assistance sociale, subventions de logement, soins de santé, services d'aide familiales, subventions pour la garde des enfants le jour et subventions à l'emploi et à la formation. Tous ces services sont financés par le gouvernement de la province.

Une personne peut, en vertu de cette loi, avoir droit à l'assistance sociale si son revenu mensuel ne dépasse pas le plafond fixé par le ministère des Ressources humaines.

Ainsi, un célibataire sans personne à charge, dont le revenu mensuel ne dépasse pas 50$, peut avoir droit à un montant qui peut atteindre jusqu'à 175$ par mois. Un chef de famille sans conjoint, avec un enfant, peut avoir droit à un montant qui peut atteindre jusqu'à 320$ par mois.

Les assistés sociaux peuvent demander une aide pécuniaire pour des "besoins spéciaux": frais de déménagement au lieu d'un emploi, achat d'outils ou de vêtements de travail, réparations au domicile, achat de meubles, régimes alimentaires spéciaux, grossesse et circonstances exceptionnelles. Les assistés sociaux peuvent également toucher des subventions pour la garde des enfants le jour et des subventions d'études et de formation.

En plus de la Loi du revenu disponible garanti pour les nécessiteux, le ministère des Ressources humaines est habilité à dispenser des services aux termes de plusieurs autres lois de la province. Ces services comprennant le counselling familial, le counselling en matière de drogues et d'alcoolisme, des foyers de placement familial ou foyers de placement en groupe, et des services de liaison avec la cour familiale dans les affaires de prise d'enfant ou de rupture du foyer.

3. ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

A. Législation

Les principales lois et déclarations de principe de la province de l'Île-du-Prince-Édouard touchant le droit au travail sont:

la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act)*, Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Édouard, 1974 chap. C-9,

la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act), Statuts de l'Île-du-Prince-Édouard, 1975 chap. 72,

le Code du travail (Labour Act), Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Édouard, 1974, chap. L-1, et

la politique de main-d'oeuvre (Manpower Policy) du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, 1978.

Les conventions collectives entre les groupements d'employés et leurs employeurs protègent aussi le droit au travail.

B. Politique d'emploi

En 1978, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard adoptait une Politique de la Main d'oeuvre (Manpower Policy) qui touchait bon nombre des dispositions de cet article. On pouvait notamment lire dans le préambule:

> "Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'emploie actuellement à créer des conditions propices au progrès économique et social de la population de la province. Donnant preuve de ses intentions, le gouvernement définissait une politique globale de l'emploi dont les lignes de force étaient les suivantes:

---

* Les lois adoptées par la province de l'Île-du-Prince-Édouard sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre français. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

- problèmes du chômage et du sous-emploi, toujours présents dans l'Île-du-Prince-Édouard

- programmes de formation ou de perfectionnement nouveaux et améliorés

- nouveaux programmes de formation professionnelle à l'intention des élèves des écoles secondaires

- programmes de création d'emplois

- réarrangement des priorités fédérales et provinciales, compte tenu de la conjoncture et du climat d'austérité actuels.

La Politique de la Main-d'oeuvre servira de guide pour l'élaboration de tous les programmes mis en oeuvre par la province.

Cette politique a pour objet d'aider la province à mieux structurer le marché du travail et à favoriser l'essor de l'emploi tout en répondant aux aspirations, d'ordre économique ou personnel, de ceux qui cherchent à améliorer leur sort par le biais du travail et de l'initiative personnelle.

La Politique de la Main-d'oeuvre fait état de la nécessité de mieux contrôler le marché du travail dans des secteurs comme la prévention des accidents et les conditions de travail, les qualifications professionnelles et les conditions d'accès à l'emploi, les relations industrielles et la protection des droits de la personne. Il est absolument vital que tous les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard puissent bénéficier d'un traitement équitable sur le marché du travail.

Pour que tous puissent s'adapter aux changements technologiques et sociaux, il faut faciliter l'accès aux services d'orientation professionnelle, de placement et de formation, notamment l'apprentissage de métiers et de techniques. Pour que l'industrie puisse progresser, une main-d'oeuvre qualifiée possédant l'expérience et la formation voulues est un élément essentiel. La Politique de la Main-d'oeuvre de l'Île-du-Prince-Édouard vise par conséquent à favoriser le développement de cette main-d'oeuvre.

La nécessité, particulièrement impérieuse dans le cas de l'Île-du-Prince-Édouard, d'élargir les possibilités d'emploi revêt pour les habitants de la province une importance capitale. Dans le cadre général du développement de la main-d'oeuvre, la Politique donne

la priorité à la création d'emplois et à l'orientation de la politique gouvernementale de développement industriel dans un sens qui soit favorable au maintien d'une entreprise privée viable.

La Politique de la Main-d'oeuvre n'est que l'un des volets d'un vaste plan d'ensemble visant à relever le bien-être économique et social des habitants de l'Île-du-Prince-Édouard. Pour bien répondre aux besoins de la collectivité de l'île, cette politique doit aller de pair avec les autres grandes orientations gouvernementales, notamment en matière d'éducation, de développement économique et d'implantation d'industries."

1) L'accès à l'emploi pour tous

Le droit égal d'accès à l'emploi, sans discrimination, est protégé par l'article 6 de la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act):

"1° Nul ne peut refuser d'employer ou de continuer à employer une personne pour des raisons discriminatoires ou exercer une discrimination dans les conditions d'emploi.

2° Les bureaux de placement ne peuvent accepter d'offre ou de demande d'emploi d'un employeur ou d'un candidat, qui impose, directement ou indirectement, des restrictions, des contraintes ou des préférences, ou suscite des renseignements de nature discriminatoire; de plus, les bureaux de placement ne peuvent faire de discrimination envers quiconque.

3° Nul ne peut utiliser ou faire circuler une formule de demande d'emploi ou publier une annonce d'offre ou de demande d'emploi, ou faire une demande d'emploi, qui exprime directement ou indirectement des restrictions, des contraintes ou des préférences, ou suscite des renseignements de nature discriminatoire.

4° Le présent article ne s'applique pas

a) à un domestique qui travaille et vit dans une maison où il n'y a qu'une famille;

b) à une association exclusivement religieuse ou ethnique, ou au bureau de placement de cette association, à but non lucratif, qui vise d'abord à promouvoir le bien-être de groupements religieux ou ethniques de personnes d'une même religion ou ethnie, selon le cas, si la religion, les

croyances, la couleur, le sexe, l'état civil ou l'origine ethnique ou nationale constitue une condition d'emploi raisonnable."

La défense de faire de la discrimination en vertu de cette loi se rapporte à la race, à la religion, aux croyances, à la couleur, au sexe, à l'état civil, à l'origine ethnique ou nationale et aux convictions politiques.

Emploi dans la Fonction publique

L'emploi dans la Fonction publique est régi par les articles 22 à 44 de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act). L'article 28(1) stipule que toute nomination à des postes dont la classification est établie, à l'exception des postes temporaires, des emplois à temps partiel ou de certains emplois, dans le cas de travailleurs non spécialisés par exemple, doit être faite par la Commission de la Fonction publique, en fonction de l'ancienneté, du mérite et des capacités, lesquelles doivent faire l'objet d'un examen dans tous les cas où c'est possible.

Lorsqu'il se produit une vacance, le superviseur concerné doit en avertir la Commission. Si cela est possible, on choisit le futur employé parmi les cinq premiers candidats, classés en fonction de leurs qualités, dont les noms figurent sur des listes d'avancement ou de réemploi. S'il n'existe aucune liste de candidats admissibles, la Commission "doit immédiatement organiser un concours", bien qu'elle puisse nommer une personne, à titre intérimaire, jusqu'à ce que les résultats du concours soient publiés. Les listes de candidats admissibles font l'objet de révision tous les ans.

Les avis de concours doivent être rendus publics au moins une semaine à l'avance. Le concours "doit être de nature telle à permettre de déterminer avec assez d'exactitude les qualités et les capacités des candidats à exécuter les fonctions des postes à remplir. Toutefois, aucun concours ne doit être tenu de façon à permettre l'obtention de renseignements concernant les convictions et les attaches politiques ou religieuses du candidat." (Article 23(1)).

La Commission peut, cependant, rejeter des candidatures pour les raisons suivantes:

a) le candidat est incapable physiquement d'exécuter les fonctions du poste;

b) il fait un usage abusif de médicaments ou de boissons alcooliques;

c) il est reconnu coupable d'un délit;

d) il a fait de fausses déclarations ou fraudé la Commission dans sa demande d'emploi;

e) la Commission possède des renseignements dignes de foi qui lui permettent de croire que le candidat n'est pas digne de faire partie de la Fonction publique (article 25(2)).

Les résultats du concours doivent être établis dans les soixante jours. Le candidat doit être informé des résultats qu'il a obtenus, et a le droit d'examiner les résultats et sa copie d'examen. (Article 27).

Lorsque la Commission choisit un candidat à partir d'une liste, elle doit "donner la préférence aux anciens combattants qui sont allés outre-mer ou qui se sont engagés volontairement." (Article 31).

Des listes peuvent aussi être établies pour les postes temporaires, et "les noms des personnes figurant sur les listes d'emploi ou de réemploi, qui ont subi avec succès l'examen d'admissibilité à la catégorie d'emploi disponible, seront inscrits en tête de liste." (Article 39).

Le candidat a le droit de refuser un emploi temporaire sans qu'il change de rang sur la liste d'emploi (Article 44).

2. Politiques et techniques visant à favoriser le développement économique et le plein emploi

La Politique de la Main d'oeuvre, mentionnée plus haut énonce:

> "La Politique de la Main-d'oeuvre doit avant tout compléter les objectifs économiques et sociaux du gouvernement. Celui-ci s'est d'ailleurs fixé pour objectif de créer des conditions susceptibles de permettre, sur le plan économique, un relèvement du revenu par tête d'habitant et, sur le plan social, un accroissement des possibilités d'épanouissement personnel.
>
> Cette politique vise donc à appuyer la poursuite des objectifs économiques et sociaux de la province, en favorisant l'expansion et le bon fonctionnement du marché du travail et en encourageant les initiatives de ceux qui cherchent à réaliser leurs aspirations économiques et personnelles par le biais du travail et de l'initiative privée. (Politique de la Main-d'oeuvre - Manpower Policy, page 3)."

En 1969, la province de l'Île-du-Prince-Édouard signait avec le gouvernement fédéral un Plan d'ensemble de développement d'une durée de quinze ans. Le Plan vise à aider les habitants de la Province à développer des entreprises économiques, de façon à créer de nouveaux emplois et à accroître le revenu par habitant, tout en préservant l'environnement unique de l'Île.

3. Organisation du marché de l'emploi

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a élaboré des politiques de coopération avec le gouvernement fédéral, en ce qui concerne l'organisation du marché de l'emploi. Dans sa Politique de la Main-d'oeuvre (Manpower Policy) le gouvernement indique son intention de poursuivre ses initiatives dans trois domaines: l'information sur le marché du travail, la planification de la main-d'oeuvre, l'évaluation des programmes governementaux appliqués au marché du travail.

Afin d'améliorer le système d'information du ministère du Travail, le gouvernement a entrepris d'établir:

(i) un fichier central sur le marché du travail contenant, en résumé, les renseignements nécessaires à la planification à court et à long terme en matière de main-d'oeuvre, et

(ii) un registre sur les corps de métier qui donne des renseignements sur les profils d'emploi, la formation professionnelle et le nombre de travailleurs disponibles dans les divers corps de métier.

L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

En plus des cours de formation professionnelle et technique offerts conjointement par les gouvernements fédéral et provincial, dans le cadre du programme de formation de Main-d'oeuvre Canada, des cours de formation sont donnés dans certains secteurs.

La Commission de la Fonction publique élabore et coordonne des programmes de formation et de perfectionnement du personnel, "afin d'assurer l'amélioration constante de l'efficacité des fonctionnaires et de la Fonction publique en général." (Règlements en vertu de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), article 171)). La Commission dirige aussi un programme de congé éducatif qui accorde différents types d'aide aux employés désireux d'étudier à plein temps (article 172).

Les enseignants de la province bénéficient, en vertu de leur convention collective, d'un programme d'aide à la formation en cours d'emploi, qui a pour objectif de déterminer des secteurs de formation et de mettre sur pied un programme financé par le gouvernement qui encourage les enseignants à étudier dans les secteurs recommandés (Convention entre la province et la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard, 1977, article 20).

Les enseignants ont droit, tous les ans, à cinq jours de congé payés pour participer à des ateliers professionnels.

5. Protection contre le licenciement arbitraire

Les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard sont protégés contre les licenciements injustes en vertu de leurs conventions collectives respectives. De plus, l'article 9 c) du Code du travail (Labour Act) défend à l'employeur de congédier un salarié "parce que ce dernier est membre ou dirigeant d'un syndicat, ou qu'il a demandé son adhésion à un syndicat." L'article 79 exige de l'employeur qu'il donne un préavis d'au moins une semaine au travailleur qu'il veut congédier, si ce dernier est à son service de façon continue depuis plus de trois mois, ou qu'il lui verse, à défaut de préavis, une somme équivalente à son salaire hebdomadaire habituel. Cette exigence ne s'applique pas si le salarié est congédié "pour une cause juste, y compris le manque de travail."

Les fonctionnaires sont protégés contre les renvois par la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), dont l'article 53(3) est ainsi conçu: "L'employé permanent ne peut être démis de ses fonctions, si ce n'est sur l'ordre du lieutenant-gouverneur en conseil." Un avis écrit de renvoi, indiquant les raisons de cette mesure, doit être remis à l'employé quatorze jours avant la date de renvoi prévue; l'employé a le droit de faire appel de la décision. L'article 27(d) des Règlements établis en vertu de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act) précise qu'un employé ne peut être renvoyé pour des raisons disciplinaires que s'il a enfreint, à plusieurs reprises, les règlements du ministère où il travaille ou qu'il ait commis un seul délit grave d'inconduite ou de négligence.

Le fonctionnaire engagé à l'essai (habituellement pour une période de douze mois), peut être congédié par les responsables de son ministère. Toutefois, cet employé doit être informé par écrit du renvoi ainsi que des raisons qui le motivent, fondées sur une évaluation de son travail.

Les enseignants sont recrutés par contrat pour une "année scolaire" en vertu de l'article 42 de la Loi sur les écoles (School Act), et le contrat demeure en vigueur à moins qu'on n'y mette fin par consentement mutuel. Toutefois, les

enseignants qui sont employés depuis moins de trois ans peuvent être congédiés sur avis écrit avant le premier mai. Un renvoi motivé peut avoir lieu en tout temps; l'enseignant visé a le droit de faire appel de la décision.

Si le nombre des enseignants d'une unité administrative régionale vient à être réduit, la commission scolaire régionale peut résilier le contrat de tout enseignant, moyennant l'envoi d'un avis dans les formes voulues.

Le ministre de l'Éducation peut annuler le permis d'un enseignant, mais ce dernier a le droit de faire appel de l'annulation auprès d'une commission appropriée.

C. Statistiques sur l'emploi et le chômage et progrès accomplis

En 1977, l'Île-du-Prince-Édouard comptait approximativement 120 000 habitants. La population active, composée de représentants des deux sexes âgés de 15 ans et plus était de 50 000. Le taux de chômage était alors de 10% de la population active.

On trouve, dans le résumé de la Politique de la Main-d'oeuvre du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, une énumération des difficultés qui entravent la pleine réalisation du droit au travail:

> "Du point de vue de la main-d'oeuvre, des problèmes graves assaillent la province de l'Île-du-Prince-Édouard. La province vit dans une économie ouverte, de petite envergure, où la migration des travailleurs a depuis toujours constitué la soupape de sûreté. La croissance économique nous oblige encore plus à préparer les habitants à devenir compétitifs sur les marchés régionaux et nationaux. Un développement économique continu nous force à compter sur l'éducation et la formation permanentes. Les contraintes budgétaires imposées par le gouvernement sont considérées comme nécessaires. Il n'est plus souhaitable d'établir des programmes ambitieux et expansionnistes; il faut plutôt s'attacher à évaluer et à rationaliser les problèmes. D'un autre côté, il faut prendre conscience des changements de comportement qui sont intervenus sur le marché du travail et composer avec eux."

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Législation

La principale législation de l'Île-du-Prince-Édouard concernant une rémunération juste et équitable comprend notamment:

la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act) et les règlements y afférents,

le Code du travail (Labour Act), et

la Loi sur les écoles (School Act) et les règlements y afférents.

Les conventions collectives, par exemple celles qui existent entre la Fédération des enseignants et le ministère de l'Éducation et entre le Syndicat canadien de la Fonction publique et le ministère de l'Éducation, sont les principaux instruments qui assurent une rémunération équitable à un grand nombre de travailleurs de la province.

2. Méthodes de détermination des salaires

Les normes et les taux de rémunération minimum sont établis par le Code du travail (Labour Act), article 62, qui prévoit qu'une Commission consultative sur les normes d'emploi fixe les échelles du salaire minimum et la rémunération des vacances et, dans différents métiers, réunit employés et employeurs pour déterminer les horaires de travail et la rémunération.

Les échelles du salaire minimum ne s'appliquent pas aux agriculteurs. Les échelles de salaire des hommes de métier ne concernent pas les agriculteurs, les domestiques ni les salariés du gouvernement. Les salaires versés aux personnes handicapées peuvent, après entente, être fixés au-dessous du salaire minimum.

La Commission assure le recouvrement des salaires impayés. Elle exige de l'employeur qu'il informe ses salariés, à l'embauche, de leur taux de rémunération et des autres conditions de travail.

Toute collusion entre l'employeur et les salariés, relativement au versement d'un salaire inférieur au salaire minimum, est interdite.

Le taux que l'employeur peut fixer pour le gîte et le couvert offerts à un employé, est assujetti aux règlements de la Commission consultative sur les normes d'emploi, conformément aux dispositions de l'article 63 du Code du travail (Labour Act).

Le traitement que touchent les fonctionnaires est établi

après négociation entre les représentants du gouvernement et ceux de l'Association de la Fonction publique (Public Service Association) de l'Île-du-Prince-Édouard. Le traitement des employés exclus des conventions collectives est déterminé par le Conseil du Trésor.

Les enseignants sont représentés, dans les négociations collectives, par la Fédération des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard. Les ententes conclues entre la Fédération et le ministère de l'Éducation fixent les échelles et les augmentations de salaire ainsi que les primes et les indemnités de responsabilité des administrateurs. Les traitements versés au cours de l'année scolaire, de septembre 1977 à août 1978, se sont échelonnés de 8 073$, pour la catégorie des enseignants débutants, à 21 900$, pour les enseignants les plus qualifiés ayant dix ans ou plus d'expérience.

La rémunération concernant les autres professions est régie par les règlements des associations professionnelles.

3. Autre rémunération

Au moment de la retraite, les fonctionnaires reçoivent une somme calculée d'après le principe suivant:

a) les employés qui ont entre dix et 15 ans de service continu à plein temps au gouvernement, reçoivent une somme équivalente à trois mois de salaire;

b) pour chaque période supplémentaire de cinq ans, ou fraction, de service continu à plein temps, ils reçoivent une somme équivalente à un mois de salaire et ce, jusqu'à concurrence de six mois (Article 75 des Règlements régissant l'application de la Loi sur la Fonction publique - Civil Service Act).

Pour d'autres groupes d'employés, les prestations de retraite ou autres formes de prestations sont prévues par leur convention collective.

4. Données statistiques concernant la rémunération

Le salaire minimum dans l'Île-du-Prince-Édouard était de 2,75$ l'heure au 1er juillet 1978; il était de 2,70$ au milieu de 1977, de 2,50$ au milieu de 1976 et de 2,30$ au milieu de 1975.

En 1978, les employés de moins de 18 ans recevaient un salaire minimum de 2,40$ l'heure.

Dans les grandes entreprises (employant 20 employés ou plus

et exception faite des secteurs de l'agriculture, de la pêche, du piégeage, des services et de l'administration publique) le salaire hebdomadaire moyen était de 192,08$ à la fin de 1977, contre 158,23$ à la fin de 1975 et 84,36$ à la fin de 1970.

L'indice des prix à la consommation au Canada est passé de 100 en 1971 à 160,8 en 1977.

5. Salaire égal à travail de valeur égale

L'article 7 de la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) stipule ce qui suit:

> "Il est interdit à tout employeur, ou à quiconque agissant en son nom, de faire des distinctions entre ses employés en rémunérant l'un d'entre eux à un taux moindre que celui accordé à un autre pour un travail sensiblement identique et dont l'exécution, s'opérant dans des conditions analogues, nécessite une formation, des aptitudes, une expérience, des efforts et des responsabilités équivalents, sauf lorsque la rémunération se fonde sur
>
> a) l'ancienneté;
>
> b) le mérite; ou
>
> c) un régime de rémunération fondé sur la quantité ou la qualité de la production ou du rendement;
>
> mais lorsque les critères énoncés aux clauses a) à c) sont fondés sur des motifs discriminatoires, les exceptions ne s'appliquent pas."

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Législation

La législation de l'Île-du-Prince-Édouard, ayant trait à la sécurité et à l'hygiène au travail, comprend:

la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail (Worker's Compensation Act), Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Édouard, 1974, chap. W-10, et les modifications de 1975, de 1976, de 1977 et de 1978, ainsi que les Règlements sur la sécurité industrielle qui régissent l'application de cette loi.

Les conventions collectives fournissent également une certaine protection à différents types de travailleurs, sur le plan de la sécurité dans leur milieu de travail.

2. Méthodes destinées à assurer la sécurité et l'hygiène du travail

Les travailleurs appartenant à des corps de métiers très variés, spécialisés ou non, bénéficient d'indemnités en vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail s'ils subissent des blessures à la suite d'accidents survenus en cours d'emploi. La Commission des accidents du travail en détermine le montant.

Les maladies professionnelles, attribuables à des conditions dangereuses du milieu de travail, donnent aux travailleurs qui en sont atteints le droit de bénéficier d'indemnités calculées sur une échelle analogue à celle qui est utilisée pour les accidents du travail.

La réglementation relative aux normes de prévention des accidents et aux services d'inspection relève aussi de la Commission.

L'article 71 de la Loi sur l'indemnisation des accidents de travail (Workers Compensation Act) stipule que la Commission peut à toute heure raisonnable entrer dans l'établissement de tout employeur tenu de contribuer au fonds d'indemnisation des accidentés, pour s'assurer que les dispositifs, mécanismes, machines ou appareils qui y sont en usage sont en état de marche, fonctionnent convenablement et répondent aux normes de sécurité, et que toutes les précautions nécessaires sont prises pour prévenir les accidents du travail dans l'établissement ou aux alentours de celui-ci et que des mesures et équipements de sécurité y sont utilisés, ou pour tout autre motif que la Commission aura jugé nécessaire afin de déterminer la contribution de l'employeur au fonds d'indemnisation constitué pour les accidents du travail.

L'article 71 stipule de plus que, lorsque, dans une entreprise ou sur un lieu de travail, des dispositifs de sécurité sont, de l'opinion de la Commission, nécessaires à la prévention d'accidents ou de maladies, elle peut ordonner la mise en place ou l'installation desdits appareils ou dispositifs dans un délai raisonnable qu'elle fixera, et elle devra avertir l'employeur à cet égard.

L'employeur est tenu de procurer des services de premiers soins adéquats sur le lieu de travail.

Les Règlements sur la prévention des accidents, adoptés en vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail, fixent les normes de propreté, d'aération, d'éclairage, d'entreposage des substances dangereuses, de port de vêtements de sécurité, et régissent bien d'autres

aspects de la sécurité et de l'hygiène dans le milieu de travail.

3. Travailleurs non couverts par la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail

Les travailleurs non couverts par la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail sont, notamment, les travailleurs occasionnels, les membres d'un corps de police ou d'un service d'incendie, les travailleurs agricoles et les domestiques. Les policiers et les pompiers sont toutefois couverts par leur convention collective.

4. Données statistiques sur l'indemnisation des accidents du travail

Durant la période de 1968-1977, la moyenne annuelle des réclamations d'indemnisation s'est établie comme suit:

pour de l'aide médicale seulement: 1 249,

pour des blessures non mortelles: 1 359,

pour des blessures mortelles: 4.

C. Égalité des chances de promotion

Les conventions collectives négociées entre employés et employeurs contiennent souvent des clauses relatives aux promotions.

Les fonctionnaires sont assurés de possibilités de promotion en vertu de leurs services antérieurs au sein de la Fonction publique. L'article 48 de la Loi sur la Fonction publique prévoit que la Commission de la Fonction publique doit, lorsque c'est possible et dans l'intérêt public, combler les vacances par des promotions au sein de la Fonction publique. Les promotions sont néanmoins assujetties à une période d'essai.

La Convention de 1977 entre la province et la Fédération des enseignants stipule, à l'article 30, que les postes administratifs vacants, dans la région, doivent faire l'objet d'avis publics.

La convention collective de 1978, entre la province de l'Île-du-Prince-Édouard et les sections locales 1145, 1770 et 1775 du Syndicat canadien de la Fonction publique, contient, à l'article 30, des critères de promotion du personnel non enseignant du système scolaire. Les emplois vacants doivent faire l'objet d'une vaste publicité dans le milieu de travail même. L'entente prévoit en outre que

l'employeur peut, tout en affichant les postes vacants, les faire connaître à l'extérieur. Cependant, les candidatures de l'extérieur ne seront prises en considération que lorsque toutes celles de l'unité de négociation auront été étudiées et qu'il ne s'en trouve aucune ayant les qualifications requises. La convention stipule que les critères de promotion sont l'ancienneté et la compétence.

Les programmes de formation destinés à aider les employés à acquérir les compétences nécessaires leur permettant de se qualifier pour des postes supérieurs, ont fait l'objet de l'article 6 B (4).

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Législation

La principale législation sauvegardant le droit au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés payés périodiques comprend notamment: le Code du travail (Labour Act), et la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act).

Les dispositions des règlements et des conventions collectives traitent aussi de ces droits.

2. (i) Repos habdomadaire et (ii) durée normale du travail

En vertu du Code du travail, la Commission consultative sur les normes d'emploi est habilitée à fixer la durée du travail des salariés (article 63).

Les articles 69 à 75 de la Loi fournissent un autre mécanisme pour l'établissement des heures de travail. Sur présentation d'une pétition des représentants des employés et des employeurs d'une catégorie professionnelle donnée, le ministre du Travail peut autoriser la convocation d'une conférence regroupant des représentants d'employeurs et d'employés de cette catégorie professionnelle. Cette conférence pourra établir, entre autres, un tableau des jours de travail ouvrables, du nombre maximum d'heures que doit comporter une journée de travail normale, des heures de la journée au cours desquelles le travail doit être effectué et du nombre maximum d'heures que doit comporter une semaine de travail normale.

Les employés de la Fonction publique qui sont exclus du processus de négociation collective sont tenus, en vertu des règlements d'application de la Loi sur la Fonction publique de travailler de 8 h 30 à 17 h, du lundi au vendredi; ils

ont droit à une période de 60 minutes, pour le repas de midi, et à deux pauses café de dix minutes chacune. La souplesse d'application de ces dispositions est autorisée suivant les besoins des différents services ministériels, la semaine normale de travail restant toutefois fixée à 37 1/2 heures.

Les heures de travail des fonctionnaires syndiqués sont comparables. Par exemple, en vertu de la convention collective des non-enseignants du système scolaire, le nombre des heures de travail varie de 35 heures par semaine, pour les employés de bureau, à 40 heures par semaine pour les travailleurs manuels.

(iii) Congés payés et (iv) rémunération des jours fériés

L'article 64 du Code du travail (Labour Act) stipule que l'employé qui travaille pour un employeur pendant au moins 90% des heures de travail normales au cours d'une période continue de 12 mois a droit à des congés payés d'une durée ininterrompue d'au moins deux semaines. Les employés qui ne répondent pas à ces conditions n'ont pas droit à ces congés, mais doivent recevoir une somme équivalant à 4% de leur salaire pendant cette période.

Les employés de la Fonction publique ont droit à des vacances annuelles à raison de 1 1/4 jour par mois de service et, après 19 ans de service, à raison de 1 2/3 jour par mois de service.

Les jours fériés des employés de la Fonction publique sont le jour de l'an, le vendredi saint, le lundi de Pâques, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du Travail, le jour de l'action de grâce, le jour du Souvenir, l'après-midi de la veille de Noël lorsque celle-ci a lieu un jour de semaine, entre le mardi et le vendredi, le jour de Noël et le lendemain de Noël.

3. Dispositions spéciales pour le travail par postes

Le travail par postes fait l'objet de dispositions spéciales en vertu des Règlements établis en vertu de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act). Les calendriers des postes doivent être affichés au moins sept jours d'avance. Chaque calendrier ne doit pas couvrir plus de quatre semaines de suite, et il doit y avoir un roulement équitable des postes pour les salariés de chaque catégorie et de chaque service. Les employés ne doivent pas être tenus de travailler plus de six jours consécutifs. Les salariés ont droit à 13 week-ends de congé par année, en sus de leur période de vacances.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A. Législation

La législation dont la province de l'Île-du-Prince-Édouard dispose, pour promouvoir et protéger le droit des travailleurs à adhérer à des syndicats, comprend:

la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), et les Règlements établis en vertu de cette loi, partie XVI,

la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act),

le Code du travail (Labour Act), et

la Loi sur les écoles (School Act) et les Règlements établis en vertu de la Loi sur les écoles.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

Le Code du Travail stipule que tout employé a le droit d'être membre d'un syndicat et de participer aux activités légales de celui-ci (article 8(1)). L'article 7(2) de la Loi stipule cependant qu'aux fins de la Partie I (Relations industrielles), n'est pas considérée comme employé toute personne:

"a) qui est membre du corps professionnel des architectes, dentistes, ingénieurs, avocats ou médecins et est habilitée à exercer sa profession dans l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que toute personne qui exerce la profession d'infirmière ou d'infirmier agréé, ou qui fait partie du personnel enseignant ou de tout autre personnel visé par la Loi sur les écoles (School Act), ou

b) qui, de l'avis de la Commission (Commission des relations de travail), exerce des fonctions de direction ou des fonctions de nature confidentielle dans des secteurs rattachés aux relations de travail."

Dans la Loi sur les écoles, le "personnel chargé de l'enseignement" signifie les enseignants et d'autres personnes désignées par le ministre de l'Éducation; "les autres personnes" englobent les chauffeurs d'autobus scolaires, les concierges, les employés de l'administration et des services et toute autre personne désignée par le conseil scolaire régional. La Loi sur les écoles et le Règlement qui en découle accordent au personnel chargé de l'enseignement et aux autres employés le droit à la négociation collective.

Les fonctionnaires sont légalement représentés par l'Association des fonctionnaires de l'Île-du-Prince-Édouard (Prince Edward Island Public Service Association Incorporated), qui a le pouvoir, en vertu de l'article 66 de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), de négocier en leur nom avec le ministre responsable. La Loi prévoit que les fonctionnaires peuvent choisir un autre syndicat s'ils décident, par un vote majoritaire, de changer de syndicat.

Aux termes de l'article 133(f) du Règlement établi en vertu de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act) le terme "fonctionnaire" signifie:

> "un employé permanent, y compris les enseignants et les infirmières employés par la province et les employés non classifiés ayant exercé un emploi pendant une période continue minimale de six mois, mais le terme n'inclut pas les employés contractuels;"

L'article 167 du Règlement exclut les employés suivants de la négociation collective:

> "(a) les sous-ministres et les cadres supérieurs d'organismes gouvernementaux;
>
> (b) les employés du Secrétariat de direction, du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique;
>
> (c) les employés du ministère du Travail engagés dans l'application des clauses de ce Règlement et désignés comme tels par le ministre du Travail."

Les employeurs ne peuvent pas "refuser d'engager des personnes parce qu'elles sont des membres ou des dirigeants d'un syndicat ou qu'elles ont demandé leur adhésion à un syndicat, ni exiger comme condition d'emploi que la personne s'abstienne d'adhérer à un syndicat ou d'y jouer un rôle actif (Code du travail, article 9(1)d)). Les employeurs n'ont pas le droit d'entraver la formation d'un syndicat et sont obligés de reconnaître un syndicat comme unité de négociation lorsque le syndicat a obtenu l'adhésion de la majorité des travailleurs et qu'il est dûment accrédité.

Le syndicat continue à être reconnu comme unité de négociation des employés, lorsque l'employeur vend, loue ou transfère son commerce ou une partie de ses activités (Code du travail, article 38).

La Loi sur les droits de la personne empêche les syndicats d'exclure des personnes de leurs rangs pour des raisons

discriminatoires, fondées sur la race, la religion, les croyances, la couleur, le sexe, l'état civil, l'origine ethnique et nationale ou les convictions politiques (article 8).

C. Droit des syndicats de former des fédérations

Les syndicats de la Province ont le droit de se joindre à des fédérations, et, en pratique, la plupart font partie de syndicats nationaux ou internationaux. Par exemple, la Fédération des enseignants fait partie de la Fédération canadienne des enseignants, et le personnel non enseignant du réseau scolaire est réparti en trois sections locales du Syndicat canadien de la Fonction publique.

Le Code du travail permet aux employés de se faire représenter, au cours des négociations, par "un conseil de syndicats à qui tout syndicat membre a donné le pouvoir d'endosser les responsabilités d'agent négociateur." (Article 7(1)a)).

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

Les syndicats de la Province peuvent entamer des négociations pour le compte de leurs membres conformément aux méthodes définies dans les articles 20 à 36 du Code du travail. Les syndicats ont le droit de demander aux employeurs de déduire les cotisations syndicales à la source, pour autant que cette mesure soit prévue dans les conventions collectives appropriées (article 44).

L'Association des fonctionnaires négocie avec le gouvernement conformément au processus défini dans les Règlements établis en vertu des articles 145 à 151 de la Loi sur la Fonction publique. Les négociations en vue du renouvellement ou de la révision d'une convention collective doivent commencer au moins six mois avant son expiration. Les deux parties sont tenues de se rencontrer et de négocier. Les négociations peuvent porter sur les sujets suivants: taux de rémunération; heures de travail; heures supplémentaires; autres primes pour le travail accompli; avantages non reliés au travail accompli, y compris les jours fériés et les congés annuels payés; l'assurance-vie de groupe; la procédure de règlement des griefs; les conditions applicables aux congés autres que les congés pour élection à une charge publique ou pour activités politiques ou les congés de formation et de perfectionnement; et sur toute autre question dont les deux parties ont convenu de discuter (article 150).

E. Le droit de grève

Le Code du travail (Labour Act) de l'Île-du-Prince-Édouard

stipule qu'il ne doit y avoir ni grève ni lock-out pendant la durée d'une convention collective (article 35).

Les salariés peuvent légalement faire la grève une fois que la convention collective a expiré et que 21 jours se sont écoulés depuis le dépôt du rapport du conciliateur ou, si les négociations en sont rendues à une étape ultérieure, 7 jours après le dépôt du rapport de la commission de conciliation ou du médiateur. Un vote de grève doit alors être pris, par bulletins secrets, et la majorité des employés de l'unité en cause doivent avoir voté en faveur de la grève (article 40).

F. Restrictions

Les fonctionnaires, les enseignants et le personnel non enseignant travaillant dans le réseau scolaire n'ont pas le droit de grève. Lorsque les négociations et la conciliation ne permettent pas à l'employeur et aux employés de conclure une entente, la question est résolue par l'arbitrage obligatoire. Les policiers, les employés à temps plein du service d'incendie, et les employés d'hôpitaux n'ont pas le droit de faire la grève. Dans le cas où les négociations n'aboutissent pas à une entente, ces employés peuvent nommer des représentants à un conseil d'arbitrage, dont les décisions lient les deux parties. (Code du travail, article 40, 5-9)).

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Législation

Lois et règlements principaux:

La Loi sur les prestations des services de santé (Health Services Payment Act) Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Édouard 1974, chap. H-2.

La Loi sur l'assistance sociale (Welfare Assistance Act), Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Édouard, 1974, chap. W-4, et Règlements y afférents.

La Loi sur l'indemnisation des accidents du travail (Worker's Compensation Act), Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Édouard, 1974, chap. W-10, et les modifications apportées en 1975, 1976, 1977 et 1978. Règlements établis en vertu de cette loi.

La Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act) ainsi que la Loi sur les écoles (School Act) et les Règlements y afférents, dans la mesure où ils se rapportent aux avantages relatifs à la retraite et à la maladie et autres avantages similaires.

2. Principales caractéristiques du régime de sécurité sociale

A. Généralités: le programme d'aide sociale

a) Nature et portée

Le Programme d'aide sociale de la province de l'Île-du-Prince-Édouard a pour objet d'aider les personnes dans le besoin ou les personnes qui, bien que n'étant pas nécessiteuses, pourraient le devenir si des biens ou des services ne leur étaient pas fournis.

En plus de fournir de l'aide financière ou matérielle, la Province peut mettre en oeuvre des programmes en vue d'offrir à la population les prestations et services suivants: garderies, services d'orientation familiale, d'auxiliaires familiales, d'orientation en matière de nutrition, d'orientation personnelle et de thérapie orthophonique.

Le Programme d'aide sociale vise à fournir une aide financière ou matérielle aux personnes et aux familles dans le besoin qui, pour des raisons d'infirmité, de maladie ou d'âge, ou à cause de circonstances particulières ou pour d'autres motifs, ne peuvent se procurer le strict nécessaire, ou se trouvent dans des situations de besoin particulièrement pressantes.

b) Admissibilité

On peut consentir de l'aide à un requérant si l'on estime que ses besoins essentiels ou ses besoins spéciaux périodiques excèdent ses ressources financières propres.

c) Personnes non admissibles

Les services fournis aux termes de la Loi sur l'aide sociale (Welfare Assistance Act) ne sont pas refusés aux requérants pour des motifs fondés sur l'âge, le sexe, la race, la religion ou la langue. Dans la plupart des cas, le rejet d'une demande d'aide est motivé par la valeur des biens que possède le requérant ou par sa situation financière. Les demandes d'aide sont refusées lorsqu'elles émanent:

i) d'un célibataire, n'ayant pas de personne à charge et disposant de valeurs disponibles dépassant 200 dollars;

ii) d'un handicapé ayant des valeurs disponibles excédant 900 dollars;

iii) d'un célibataire ayant des enfants à charge et

possédant des valeurs disponibles excédant 1 200 dollars (dans le cas d'un requérant ayant un enfant à charge), et 300 dollars de plus par enfant additionnel;

iv) d'un couple marié ayant des valeurs disponibles excédant 1 200 dollars pour lui-même et 300 dollars de plus pour chaque enfant à charge;

v) d'un requérant qui s'est séparé de son conjoint en vue de bénéficier de l'aide prévue;

vi) d'un requérant dont les besoins essentiels ou les besoins spéciaux périodiques n'excèdent pas en valeur les ressources financières dont il dispose; ou

vii) d'un requérant qui n'a pas acquis la nationalité canadienne, mais qui est toujours parrainé par un citoyen canadien. Ces cas sont habituellement jugés individuellement après consultation avec le Centre d'emploi et d'immigration du Canada.

d) Procédure d'appel

Lorsqu'un requérant ou un prestataire n'est pas satisfait des résultats de l'examen de son cas il peut, conformément au règlement, interjeter appel auprès de la Commission d'appel pour l'une des raisons suivantes:

i) il n'a pas été jugé admissible à présenter une première ou une nouvelle demande d'aide;

ii) sa demande d'aide a été rejetée;

iii) sa demande a été annulée, suspendue, modifiée ou laissée en suspens pour des motifs incompatibles avec le règlement; ou

iv) le montant d'aide accordé n'est pas en conformité avec les disposition du Règlement.

Le requérant doit présenter un avis d'appel écrit dans les 15 jours suivant l'examen, et la Commission d'appel doit se réunir dans les 15 jours suivant la réception de l'avis d'appel. La Commission d'appel doit prendre une décision fondée sur un vote majoritaire dans le délai de trente jours suivant l'avis d'appel et faire connaître le décision au requérant.

Les articles 37 à 45 inclus du Règlement d'application de la Loi sur l'aide sociale de 1976 renferment les modalités d'appel.

e) Principales caractéristiques du programme

En octobre 1978, environ 7 900 habitants de la Province (ou 7% de sa population) bénéficiaient de services ou de prestations au titre de ce programme.

La plupart des prestations étaient offertes en nature ou en argent. En octobre 1978, les prestations moyennes versées à une famille de deux adultes et de deux enfants s'élevaient à 265 dollars.

En vertu du Régime d'assistance publique du Canada, le Programme d'assistance sociale est financé à parts égales par le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral. Santé et Bien-être social Canada, par le biais des pensions aux aveugles, des pensions d'invalidité et des programmes de réadaptation apporte également de petites contributions financières au programme.

B. Autres mesures de sécurité sociale

a) Soins médicaux

La Loi sur les prestations des services de santé (Health Services Payment Act), Statuts révisés de l'Île-du-Prince-Edouard 1974, chap. H.2, établit un plan de soins médicaux pour les habitants de la Province et bénéficie d'une assistance financière conformément à la Loi sur les soins médicaux (Canada). Elle assure le paiement des soins médicaux fournis aux résidents de la Province. Une législation complémentaire concerne les hôpitaux, et il existe une Commission des services hospitaliers pour administrer le régime des services de santé.

b) Prestations en espèces en cas de maladie

Les conventions collectives contiennent généralement une disposition relative aux congés de maladie payés.

Les fonctionnaires accumulent des crédits de congés de maladie à raison de une journée et quart par mois civil, jusqu'à 150 jours (Règlements établis en vertu des articles 47 et 48 de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act)).

Les enseignants ont droit à des congés de maladie payés selon les termes de leur convention collective. La convention de 1977 accorde aux enseignants 15 jours de congés de maladie payés au cours de l'année scolaire. Les enseignants peuvent accumuler des crédits de congés de maladie jusqu'à 199 jours. Le personnel non enseignant du réseau scolaire accumule, conformément à l'entente conclue en 1978,

des congés de maladie à raison de un jour et demi par mois, jusqu'à 180 jours.

c) Prestations de maternité

Les travailleuses bénéficient d'allocations monétaires au cours d'un congé de maternité dans le cadre du programme fédéral d'assurance-chômage.

Selon les termes de leur convention collective, les enseignantes peuvent utiliser jusqu'à dix jours de crédits accumulés de congés de maladie pour leur absence en raison d'un accouchement. Une disposition semblable permet au personnel féminin non enseignant d'utiliser deux semaines de crédits accumulés de congés de maladie. Les congés de maternité peuvent durer jusqu'à six mois, et la réintégration dans l'emploi antérieur est prévue.

d) Prestations d'invalidité

Les personnes qui deviennent handicapées sont considérées comme étant dans le besoin, en vertu du Programme d'assistance sociale, si elles sont sans ressources financières.

e) Prestations de vieillesse

Des dispositions concernant le paiement de pensions de retraite sont établies par voie de négociations collectives entre les travailleurs et leurs employeurs, en sus du régime de sécurité de la vieillesse mis sur pied par le gouvernement fédéral.

Par exemple, les fonctionnaires contribuent à un régime d'assurance-vie collective et à un régime de pension de retraite qui leur assurent des prestations de retraite et de décès.

f) Prestations aux survivants

Les prestations accordées aux survivants sont établies par voie de négociations collectives, et une disposition à cet effet est généralement incluse dans les conventions.

En vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail (Worker's Compensation Act), les personnes à charge du salarié qui meurt à la suite de blessures dont il a été victime ou d'une maladie qu'il a contractée au travail, reçoivent des prestations d'au moins 250$ par mois, dans le cas du conjoint, auxquelles s'ajoutent un montant de 50$ par enfant de moins de 16 ans.

g) Prestations pour accidents du travail

Les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard sont protégés par la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail. La Commission des accidents du travail (Worker's Compensation Board) a pleins pouvoirs pour recevoir les demandes d'indemnisation présentées par les travailleurs accidentés ou en leur nom, examiner la gravité des blessures, et déterminer les indemnités à payer. Les indemnités versées aux travailleurs accidentés sont prélevées sur un fonds d'accidents auquel les employeurs sont tenus de cotiser en fonction d'un taux établi. Les indemnités accordées comprennent le coût des soins médicaux, des prothèses, des appareils dentaires et des lunettes. Le montant des indemnités accordées au travailleur souffrant d'une incapacité totale permanente est égal à 75% du salaire moyen des douze mois précédant l'accident (jusqu'à concurrence de 9 000$ par année). Le montant des indemnités ne peut pas être inférieur à 60$ par semaine. Si le salarié a travaillé moins de douze mois, l'indemnité est calculée en fonction du salaire moyen des travailleurs recevant le même niveau de salaire.

L'indemnité accordée au travailleur souffrant d'une incapacité partielle est déterminée en fonction de la différence entre sa capacité de gain avant et après l'accident.

La Commission des accidents du travail peut suspendre le paiement des indemnités à tout travailleur qui, à son avis, se conduit de façon immorale ou indécente, et les verser aux personnes à charge.

Certaines conventions collectives prévoient le paiement d'indemnités dans le cas de blessures ou d'incapacité. Lorsqu'un enseignant est blessé ou atteint d'incapacité au cours de ses fonctions, il épuise d'abord ses crédits de congés de maladie; il bénéficie ensuite d'un congé payé d'un an au maximum, jusqu'à ce qu'un certificat médical le déclare apte à continuer d'enseigner, pourvu qu'il n'occupe pas d'autres emplois durant cette période. Les indemnités accordées s'élèvent à 60% du salaire.

h) Allocations de chômage

Le gouvernement fédéral accorde des prestations aux travailleurs en chômage.

i) Allocations familiales

Des allocations sont accordées aux familles par le gouvernement fédéral (voir la partie fédérale du présent rapport).

4. MANITOBA*

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

La province du Manitoba accepte les principes énoncés dans cet article.

Le principe de la liberté de pouvoir choisir son emploi est inscrit dans la Loi du Banc de la Reine (The Queen's Bench Act)**, S.R.M. 1970, chap. 52. L'article 60.1(1) stipule que la Cour du Banc de la Reine ne prononcera pas d'injonction obligeant une personne à travailler pour ou à fournir sa collaboration à son employeur, et l'article 60.1(2) énonce en outre que nul ne peut, uniquement parce qu'il a refusé, négligé ou omis d'effectuer un travail pour ou de fournir sa collaboration à son employeur, être inculpé d'outrage au tribunal pour ne pas s'être conformé à une ordonnance de la cour. En outre, la Loi sur le recouvrement des salaires (The Wages Recovery Act), S.R.M. 1970, chap. 285, article 3(2), stipule qu'aucun contrat de service n'est obligatoire pour les parties contractantes au-delà d'une période de neuf ans à compter de la date dudit contrat.

La Loi sur les droits de la personne (The Human Rights Act), S.M. 1974, chap. 65, modifiée, qui est obligatoire pour la Couronne, interdit toute distinction injuste en matière d'embauche. Le paragraphe 1 de l'article 6 stipule notamment:

> "Toute personne a droit à l'égalité des chances fondée sur sa compétence réelle en ce qui concerne sa profession ou son emploi, la formation en vue d'un emploi ou en ce qui concerne une profession, un emploi ou un avancement projeté, et en ce qui concerne son affiliation ou son intention de s'affilier à un syndicat, à une association dMemployeurs ou à une association professionnelle;"

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la province du Manitoba.

** Les lois adoptées par la province du Manitoba sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre français. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

Cet article interdit également de faire des distinctions injustes dans l'embauche et de poser, pour l'obtention d'un emploi, quelque condition que ce soit fondée sur la race, la nationalité, les convictions religieuses, la couleur, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'incapacité physique ou l'origine ethnique ou nationale, les opinions politiques ou la situation de famille. Cependant, les dispositions susmentionnées concernant le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'incapacité physique ou les convictions politiques ne s'appliquent pas si ces facteurs sont des aptitudes et des exigences professionnelles normales pour l'emploi en question.

La Loi relative aux normes de travail (The Employment Standards Act), S.R.M. 1970, chap. E110, modifiée en 1976, S.M. chap. 65, assure une protection contre tout licenciement arbitraire. Cette loi interdit tout licenciement sans préavis. La Loi garantit un délai de préavis minimum en établissant qu'il ne doit pas être plus court que la période d'échelonnement normal du versement du salaire à l'employé. Si le salaire est payé moins fréquemment qu'une fois par mois, l'employeur doit donner un préavis raisonnable de licenciement. Un employeur peut licencier sans préavis un employé s'il paie à l'employé une somme égale au salaire que ledit employé aurait reçu pour avoir effectué ses heures normales de travail au cours du délai de préavis correspondant, plus toute indemnité de congé non encore payée auquelle a droit l'employé. Il arrive en certaines circonstances que l'employé n'ait droit à aucun préavis. Il s'agit notamment du cas où il s'est rendu coupable d'incurie volontaire ou de désobéissance ou de négligence délibérée de ses devoirs, ou bien du cas où il a atteint l'âge de mise à la retraite selon les règles ordinairement suivies par l'employeur. Cette loi fixe simplement les normes minimum en matière d'emploi en général.

Des statistiques au sujet du niveau de l'emploi et du taux de chômage et de sous-emploi au Manitoba, sont transmises au Secrétaire général des Nations Unies avec le présent rapport. Certaines statistiques sont aussi fournies à l'Appendice 1 de ce rapport.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

La Loi relative aux normes de travail a été promulguée pour assurer la limitation raisonnable des heures de travail et établir des normes et conditions de travail minimum. La Loi s'applique à tous les employés dans la province du Manitoba à l'exception des personnes suivantes: les entrepreneurs

indépendants: les ouvriers agricoles, les pêcheurs, les personnes employées sur les fermes d'élevage d'animaux à fourrure, ou sur les fermes laitières, les domestiques travaillant chez des particuliers; les personnes qualifiées pour exercer une profession visée par une loi de l'Assemblée législative du Manitoba; et les étudiants suivant un cours de formation menant à l'exercice autorisé de ladite profession. La Loi vise tout spécialement la Couronne et les organismes de la Couronne et leurs employés. La Deuxième Partie de la Loi relative aux normes de travail (articles 23 à 28) exige que tout employeur paie à chacun de ses employés un salaire à un taux qui ne soit pas inférieur à celui prescrit dans les règlements établis aux termes de la Loi. La Loi stipule également que les taux des salaires établis par les règlements doivent être fixés d'après les recommandations de la Commission du salaire minimum créée en exécution de la Loi. Actuellement (1978), le règlement E 110-R1 dispose que les employés âgés de moins de dix-huit ans doivent recevoir un salaire minimum de 2,70$ l'heure pour un travail effectué au cours des heures normales de travail, et que les employés âgés de dix-huit ans ou plus doivent recevoir un salaire horaire minimum de 2,95$ pour un travail effectué au cours des heures normales de travail. La Loi prescrit également un "taux des heures supplémentaires minimum", qui est un taux de salaire une fois et demi plus élevé que le taux minimum établi aux termes des règlements sur les heures de travail effectuées en sus des heures normales de travail. Des statistiques sur l'évolution du salaire minimum, et sur l'évolution du salaire moyen sous forme d'indice composé dans un échantillon représentatif de professions, ainsi que des données sur le coût de la vie, sont transmises au Secrétaire général des Nations Unies avec le présent rapport. Certaines statistiques sont aussi fournies dans l'Appendice 1 au présent rapport.

Certaines autres lois portent sur la question des salaires des classes spéciales d'employés. La Loi de la Fonction publique (The Civil Service Act), S.R.M. 1970, chap. C110, stipule que le lieutenant-gouverneur en conseil est autorisé à édicter des règlements établissant un barème pour les employés de la Fonction publique; la Loi dispose également qu'un organisme employeur peut exiger d'un employé qu'il travaille au-delà des heures de travail normales et que la rémunération pour ces heures supplémentaires doit être déterminée par des règlements adoptés par la Commission de la Fonction publique constituée en exécution de la Loi. Pareillement, la Commission, avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, est autorisé à établir des règlements concernant la sécurité et l'hygiène du travail dans toute la Fonction publique. La Loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle (The Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act), S.M. 1972, chap. 45, et le règlement 131/74 stipule que le salaire minimum devant être

payé à un apprenti (défini comme étant une personne âgée d'au moins seize ans qui conclut un contrat avec un employeur pour apprendre un métier désigné par les règlements exigeant un minimum de deux ans de travail raisonnablement continu, qui fait acquérir une expérience pratique et une formation technique correspondante) ne doit pas être inférieur au salaire minimum provincial plus 10% au cours de la première année d'apprentissage, et doit augmenter de dix pour cent au moins chaque année suivante, à moins de prescription contraire d'un règlement professionnel distinct ou d'une convention collective. Le règlement stipule également qu'un apprenti ne doit en aucun cas être rémunéré à un taux inférieur au salaire minimum en vigueur et prévu par règlement en vertu de la Loi relative aux normes de travail. Les taux des heures supplémentaires prévus par la Loi relative aux normes de travail s'appliquent également aux apprentis, à moins qu'il n'y ait une convention collective plus avantageuse pour l'apprenti. La Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (The Construction Industry Wages Act), S.R.M., 1970, chap. 190, dans les règlements adoptés conformément à cette loi, donnent un barème du salaire minimum pour les diverses catégories d'emplois dans l'industrie de la construction. Tous ces salaires établis sont supérieurs au minimum fixé dans la Loi relative aux normes de travail. Les règlements stipulent également que toutes les heures de travail effectuées en sus des heures hebdomadaires normales, qui sont fixées pour chaque catégorie d'emploi par les règlements, doivent être rémunérées au taux minimum d'une fois et demi le taux normal des salaires.

Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est reconnu dans la Loi relative aux normes de travail, Quatrième Partie. La Loi interdit précisement toute distinction injuste fondée sur le sexe; elle interdit à tout employeur ou à quelqu'un agissant en son nom d'établir une distinction injuste entre les hommes et les femmes en payant aux femmes et aux hommes des salaires différents dans le même établissement, si le travail exécuté par les hommes et les femmes est le même ou essentiellement le même. Le travail est considéré le même si l'emploi, les tâches, les fonctions ou les services que les employés sont tenus d'exécuter ou de fournir sont les mêmes ou essentiellement les mêmes quant au type ou à la qualité et essentiellement égaux en volume. La Loi dispose également qu'une différence entre les échelles des salaires d'un homme et d'une femme qui est fondée sur tout facteur autre que le sexe, lorsque le facteur sur lequel est fondée la différence justifie normalement cette différence, ne constitute pas une infraction à la Loi.

Les dispositions relatives au salaire égal contenues dans

cette loi sont appliquées aux termes de la Loi sur le paiement des salaires (The Payment of Wages Act) qui stipule que lorsqu'un employeur omet ou refuse de payer à l'un de ses employés le salaire gagné par celui-ci, l'employé est en droit de déposer une plainte auprès de la Division des normes de travail. La division fait faire enquête s'il y a lieu au sujet de la plainte. Lorsqu'un employeur ou un employé conteste les résultats de l'enquête de la division, il peut demander à la division de déférer la question à la Commission du travail du Manitoba pour qu'elle tranche ladite question, et la division doit accéder à cette demande. Lorsqu'un employeur omet ou refuse de se conformer à un ordre de la division (et que le délai pour présenter une requête à la Commission est expiré) ou lorsqu'un employeur omet ou refuse de se conformer à un ordre de la Commission, la division a le devoir de déposer une copie de l'ordre auprès du tribunal de comté en faveur de la division. La Loi relative aux normes de travail, y compris les dispositions relatives au salaire égal, s'applique tout spécialement à la Couronne (article 3.1(1)).

Diverses lois fournissent les moyens grâce auxquels un employé peut recouvrer des salaires retenus abusivement par son employeur. La Loi relative aux normes de travail déclare, à l'article 20, que les salaires, y compris les salaires aux taux des heures supplémentaires, dus et à payer à un employé, sont une dette due par l'employeur, et qu'ils peuvent être recouvrés par une action en justice. La Loi sur le paiement des salaires (The Payment of Wages Act), S.M. 1975, chap. 21, prévoit une autre méthode de recouvrement des salaires dus. La Loi vise toutes les personnes engagées par une autre pour exécuter un travail ou fournir un service spécialisé, non spécialisé, manuel, de bureau ou technique, à l'exception des entrepreneurs indépendants. (Cette loi a par conséquent une portée plus large que la Loi relative aux normes de travail). La Loi stipule que tout employeur est censé garder en dépôt les salaires revenant à un employé pour celui-ci et que l'employé a un gage et un privilège sur les biens de l'employeur pour le montant des salaires qui, dans le cours normal des affaires, apparaissent dans les comptes de cette entreprise. Ce privilège sur le montant des salaires dus et à payer par un employeur est limité à une somme ne dépassant pas 2 000$ et constitue un gage et un privilège à payer qui a priorité sur tout autre droit ou créance, y compris ceux de la Couronne. La Loi sur le paiement des salaires dispose également que tout membre du Conseil d'administration et du bureau d'une entreprise est responsable des salaires non payés des employés de l'entreprise pour un montant ne dépassant pas deux mois de salaires et une année de congés payés, et les dispositions de la Loi s'appliquent au recouvrement des salaires impayés auprès d'un membre du conseil d'administration ou du bureau lorsque

l'entreprise a omis ou refuse de payer les salaires dus et à payer. La Loi prévoit une procédure de réclamation lorsqu'un employeur a omis ou refuse de payer un de ses employés. La réclamation doit être adressée à la Division des normes de travail du ministère du Travail, qui fera enquête et examinera les livres et les écritures de l'employeur. La Division est autorisée à ordonner par écrit à l'employeur de payer ces salaires à la Division. Lorsque l'employeur s'y refuse, il incombera à la Division de déposer une copie de son ordre auprès du tribunal de comté et cela fait, l'ordre devient automatiquement un jugement de ce tribunal, qu'il faut faire exécuter de la même façon que tout autre jugement. Une autre disposition de la Loi énonce que lorsqu'un employé allègue qu'un employeur a omis ou refusé de payer des salaires dus et à payer à cet employé, le ministre de la Justice peut autoriser un membre de son ministère à agir au nom et à la place dudit employé dans toute démarche qui peut être nécessaire pour recouvrer les salaires impayés. Il faut noter que la Couronne, pour le compte de la province du Manitoba, est liée par cette loi.

La Loi sur le recouvrement des salaires, qui définit un employé comme étant toute personne qui a reçu des salaires ou y a droit, prévoit un mécanisme au moyen duquel un employé qui n'a pas reçu le paiement de salaires effectivement gagnés ou de salaires à payer aux termes d'un contrat de service d'un employeur, peut déposer une plainte par écrit et sous serment exposant la raison de la réclamation et le montant des salaires réclamés. Après avoir entendu la plainte, et s'il acquiert la certitude qu'elle est fondée, le tribunal est tenu d'ordonner à l'employeur de payer au requérant le montant des salaires dus. Cependant, l'ordre ne doit pas porter sur un montant de plus de 500$, frais non compris. Cet ordre peut être déposé à la cour de comté, et la Loi sur le recouvrement des salaires stipule que les exemptions ordinaires prévues dans la Loi sur les jugements (The Judgments Act) ne s'appliquent pas à un certificat de jugement enregistré quand il s'agit d'un ordre de cette nature. La Loi déclare aussi expressément que tout recours civil ou autre utilisé par un employé pour recouvrer des salaires ou des dommages-intérêts ne sont pas restreints, réduits ou annulés par cette loi.

La Loi sur les exécutions (The Executions Act), S.R.M., 1970, chap. 76, stipule que toutes les personnes travaillant au service d'un débiteur ou d'un défendeur en vertu d'un jugement, au moment de la saisie aux termes d'un titre exécutoire ou d'un ordre de saisie, ou dans le mois précédant ladite saisie, peuvent adresser au shérif ou à l'huissier leurs réclamations de salaires, attestées sous serment. Les requérants sont ensuite fondés à recevoir, en priorité sur les réclamations des autres créanciers du débiteur ou du

défendeur en vertu d'un jugement, le paiement, avec l'argent prélevé sur les biens du débiteur, des salaires qui leur sont dus, leur montant total ne devant pas dépasser trois mois de salaire.

D'autres lois fournissent à des catégories particulières d'employés, d'autres moyens de recouvrer des salaires dus; la Loi sur le privilège des mécaniciens (The Mechanics' Liens Act), C.C.S.M., chap. M80, et la Loi sur le privilège du moissonneur (The Threshers Liens Act), C.C.S.M., chap. T60, prévoient des privilèges sur les biens obérés. La Loi sur les constructeurs et les travailleurs (The Builders and Workers Act) C.C.S.M., chap. B90, en plus de l'obligation imposée à l'entrepreneur (l'employeur direct), de payer des salaires à ses ouvriers, impose une obligation au propriétaire des biens eux-mêmes en ce qui concerne le paiement des salaires. La Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (The Construction Industry Wages Act) contient une disposition spéciale en vertu de laquelle la Couronne ou un organisme de la Couronne est autorisé à payer directement l'employé d'un entrepreneur travaillant à forfait pour le Gouvernement ou l'organisme de la Couronne lorsque cet entrepreneur a manqué à ses engagements et n'a pas payé lesdits salaires.

B. Sécurité et hygiène du travail

En septembre 1977, la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (The Workplace Safety and Health Act), S.M. 1976, chap. 63, était promulguée. Les buts et les objectifs généraux de cette loi sont énoncés à l'article 2: ils sont de protéger les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants contre les dangers pour leur sécurité, leur santé et leur bien-être que présentent les activités à leur lieu de travail ou qui en résultent, et de protéger les autres personnes des dangers que présentent les activités à leur lieu de travail, ou qui en résultent. La Loi définit le terme "santé" comme étant le fait d'être sain de corps et d'esprit, et le terme "travailleur" recouvre toute personne employée ou embauchée pour fournir un ou des services, ou qui reçoit une formation ou fait son apprentissage, mais exclut une personne employée comme domestique chez des particuliers. On donne au terme "lieu de travail" une signification très large; le terme s'étend à tout immeuble, chantier, atelier, construction, mine, véhicule mobile, ou tout autre lieu ou endroit à l'intérieur ou à l'extérieur où un ou plusieurs travailleurs, ou travailleurs indépendants, travaillent ou ont travaillé. En règle générale, la Loi impose à tout employeur l'obligation d'assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité, la santé et le bien-être au travail de tous ses employés, et de se conformer à la Loi et aux règlements. Pareillement, chaque travailleur est

tenu de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger sa propre sécurité et sa santé, ainsi que la sécurité et la santé des autres personnes qui peuvent subir les conséquences de ses actes ou de ses omissions au travail. La Loi établit également un vaste programme d'enquêtes: des inspecteurs de sécurité et d'hygiène nommés en vertu de la Loi sont dotés de larges pouvoirs pour pénétrer sur les lieux de travail et y enquêter, et ils ont le pouvoir d'intimer des "ordres d'amélioration" à toute personne qui contrevient à une disposition de la Loi ou des règlements ou a contrevenu à une disposition de la Loi ou des règlements. Lorsqu'une infraction précisée dans un ordre d'amélioration n'a pas été corrigée ou lorsque l'agent de sécurité et de santé est d'avis que toute activité qui est effectuée, ou sur le point de l'être, dans un lieu de travail, comporte ou est susceptible de comporter un danger imminent d'atteintes au corps ou à la santé, cet agent a le pouvoir d'intimer un ordre d'arrêt de travail qui peut comporter la cessation de l'activité en cause et l'évacuation du lieu de travail ou d'une partie du lieu de travail. Il est possible de faire appel de cet ordre devant la Commission du travail du Manitoba. La Loi autorise également la tenue d'enquêtes publiques sur toute question de sécurité ou d'hygiène du travail, et dispose que le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut approuver et publier des codes de procédure dans le but de fournir des conseils pratiques au sujet des prescriptions de la Loi et des règlements. La Loi impose également à tout médecin ou à toute autre personne qualifiée qui soigne ou est consulté au sujet d'une personne qui est tombée malade ou a été blessée alors qu'elle était à son lieu de travail ou qu'elle était embauchée pour travailler de fournir, à la demande de l'inspecteur en chef de l'hygiène du travail nommé aux termes de cette loi, des rapports sur l'état de ladite personne. Une obligation analogue est imposée aux hôpitaux. La Loi stipule également que lorsqu'un travailleur a des raisons de croire qu'il existe des conditions dangereuses pour sa sécurité ou sa santé dans l'exercice de son travail, lorsqu'il a signalé ce danger à une personne à la direction, et lorsque la situation n'est pas corrigée, le travailleur doit signaler ensuite l'existence de cette situation à l'inspecteur de santé et de sécurité. La Loi déclare également que lorsqu'un employeur ou son représentant sait ou devrait savoir qu'il existe sur un lieu de travail une situation anormalement dangereuse pour la sécurité et la santé d'un travailleur, il ne doit pas obliger celui-ci à travailler ou l'autoriser à continuer de travailler dans ce lieu dans de telles conditions. Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a le pouvoir d'enjoindre, par un ordre, un employeur de donner à un travailleur, sans perte de salaire pour celui-ci, un autre emploi à titre temporaire lorsqu'il a été avisé par l'inspecteur en chef de l'hygiène du travail qu'un

travailleur a été exposé d'une façon excessive à une substance nocive et qu'un éloignement temporaire de la source du danger permettra au travailleur de reprendre son travail normal.

La Loi sur la sécurité et l'hygiène des lieux de travail prévoit également la création de comités de sécurité et d'hygiène du travail dans certains lieux de travail ou catégories de lieux de travail désignés par le lieutenant-gouverneur en conseil. La fonction principale de ces comités est d'étudier et de régler les plaintes concernant la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs, et de mettre en oeuvre des mesures pour protéger la sécurité, la santé et le bien-être de ces personnes. En outre, le Ministre peut décider qu'un lieu de travail ou une catégorie de lieux de travail nécessite un service d'hygiène du travail, lorsque ce service serait utile en raison du genre de travail effectué, du nombre des personnes qui y travaillent et du degré ou de l'éventualité du danger que comporte le travail.

La Loi sur la santé publique (The Public Health Act), C.C.S.M., chap. P210, contient des dispositions autorisant les inspecteurs du service de santé et les inspecteurs de l'hygiène publique à pénétrer dans tout lieu ou local pour l'inspecter. Un inspecteur du service de santé peut également ordonner l'élimination de toute condition contraire à l'hygiène sur, dans, ou en rapport avec, tout lieu, ou ordonner l'évacuation ou la démolition desdits lieux. Il est possible d'en appeler de cet ordre.

D'autres lois portent sur la sécurité et la santé des travailleurs dans des métiers anormalement dangereux. La Loi sur les mines (The Mines Act), C.C.S.M., chap. M160, prévoit l'inspection, par des personnes nommées aux termes de la Loi, des conditions de travail dans une mine. L'inspecteur a le devoir d'aviser formellement l'employeur de toute condition qu'il considère dangereuse ou défectueuse, ou contraire à la Loi ou aux règlements, et d'exiger qu'elle soit corrigée. Les inspecteurs sont également habilités à exercer tous les autres pouvoirs qui peuvent être nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des mineurs et de toutes les autres personnes travaillant dans ou à proximité des mines, des fonderies, et des usines métallurgiques et des exploitations minières. Ne pas se conformer à un avertissement formel donné par un inspecteur constitute un délit aux termes de la Loi. La Loi dispose également qu'un employé, dans ou à proximité d'une mine, qui a des raisons de croire qu'il existe des conditions qui sont dangereuses pour sa santé et sa sécurité, et qu'elles ont été portées à la connaissance de son employeur mais n'ont pas été corrigées, est en droit de signaler ces conditions à un inspecteur, qui doit effectuer alors un examen et une enquête.

Toute condition existant dans une mine qui constitute pour un employé un danger qui n'est pas normal par rapport aux dangers ordinaires que présente un travail qu'un employé est tenu d'exécuter est considérée comme une condition dangereuse pour la santé ou la sécurité de l'employé. Il est interdit à un propriétaire ou à ses représentants d'obliger un employé, ou de l'autoriser, à continuer de travailler dans une mine lorsqu'il sait ou aurait dû savoir qu'existe à la mine une condition qui est dangereuse pour la santé ou la sécurité de l'employé. La Loi sur les mines donne également pouvoir au ministre d'ordonner une enquête spéciale et la rédaction d'un rapport sur tout accident survenant dans ou à proximité d'une mine, et, pour l'enquête, l'inspecteur a le pouvoir d'assigner des témoins, d'exiger la production de documents et de recueillir des dépositions sous serment.

La Loi relative aux centrales thermiques et aux appareils autoclaves (The Steam and Pressure Plants Act), C.C.S.M., chap. S210, prévoit des inspections régulières de toutes les centrales et de tous les autoclaves, en plus des inspections spéciales, lorsqu'a été signalé au ministre qu'une centrale thermique ou une installation autoclave est devenue dangereuse. Un inspecteur doit déclarer inutilisable toute centrale, chaudière ou tout autoclave qui, à son avis, est dangereux, et en interdire l'utilisation.

En outre, il faut noter ce qui suit:

(i) L'article 8 de la Loi relative aux normes de travail interdit d'employer des enfants âgés de moins de seize ans sans un permis spécial du ministre.

(ii) Le règlement E 110-R1 de la Loi relative aux normes de travail stipule qu'aucun employé ne doit être tenu de travailler plus de cinq heures sans prendre une période pour un repas, et que cette période doit durer une heure à moins que la Commission du travail du Manitoba n'en approuve autrement.

(iii) Le règlement E 110-R1 exige aussi d'un employeur qu'il assure le transport d'une employée à ou de son domicile lorsqu'elle est tenue d'arriver au travail ou de quitter le travail entre minuit et 6 heures du matin.

(iv) Le règlement E 110-R1 stipule qu'il est interdit d'obliger ou d'autoriser un enfant ou une femme à soulever des articles d'un poids susceptible de leur imposer un effort excessif.

Des tableaux statistiques, contenant des précisions concernant le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail, sont transmis au Secrétaire général des Nations

Unies avec le présent rapport. Certaines informations sont aussi reproduites à l'Appendice 1 au présent rapport.

C. Égalité des chances de promotion

La Loi sur les droits de la personne, comme on l'a indiqué précédemment, garantit en particulier le droit à l'égalité des chances fondées essentiellement sur la compétence réelle en ce qui concerne l'avancement. La Loi sur les droits de la personne interdit en outre expressément à un employeur d'accorder de l'avancement à une personne en vertu de critères fondés sur la race, la nationalité, les convictions religieuses, la couleur, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'incapacité physique ou l'origine ethnique ou nationale, les opinions politiques ou la situation de famille. Comme on l'a indiqué précédemment, cette loi vise tout spécialement la Couronne. Il faut également noter que la Loi de la Fonction publique, qui s'applique généralement au secteur public, stipule que la sélection pour les nominations, l'avancement ou les mutations doit être fondée essentiellement sur le mérite, et que la Commission de la Fonction publique doit déterminer le mérite par la tenue de concours.

D. Heures de travail, jours fériés et congés payés périodiques

La Loi relative aux normes de travail assure également une garantie minimum en ce qui concerne les heures de travail qui doivent être effectuées par les employés visés par la Loi. La Troisième Partie de la Loi (article 31 à 38) porte sur les heures et les conditions de travail. Pour l'essentiel, la Loi stipule que les heures normales de travail pour un employé sont de quarante heures par semaine et de huit heures par jour. Lorsqu'un employé travaille en sus des heures normales, il doit être rémunéré aux taux des heures supplémentaires. La Loi relative aux normes de travail dispose également que chaque employeur veillera à ce que chaque employé travaillant dans son "établissement" (terme qui signifie toute fabrique, usine ou entreprise, dans toute industrie ou s'y rapportant; le terme "industrie" s'étend à tout métier, emploi, profession, travail, occupation, entreprise ou service à l'exception du travail agricole) bénéficie, dans chaque période de sept jours, d'une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives. Chaque fois que c'est possible, cette période de repos doit être le dimanche (article 36(1)). La Loi prévoit également qu'un employeur peut être autorisé à obliger des employés qui travaillent par roulement, à travailler plus que le nombre maximum des heures quotidiennes ou hebdomadaires indiquées précédemment, mais la Commission du travail du Manitoba doit fixer le nombre maximum d'heures de travail devant être effectuées au cours d'une certaine période.

La Loi relative aux normes de travail garantit également à chaque employé qui ne travaille pas un jour férié, le paiement du salaire équivalent à celui qu'il aurait gagné ce jour-là. Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il doit être payé à une fois et demi son taux horaire normal. De plus, lorsqu'un employé ne travaille pas un jour férié, son employeur ne peut pas l'obliger à travailler un jour qui serait normalement son jour de repos, à moins de rémunérer l'employé à une fois et demi son taux normal.

L'article 34.1 de la Loi relative aux normes de travail porte sur le congé de maternité. Toute femme qui a travaillé au moins douze mois consécutifs pour un employeur a droit à un congé de maternité qui ne doit pas commencer plus tôt que onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminer plus tard que dix-sept semaines après la date effective de l'accouchement. Une femme qui désire reprendre le travail à l'expiration de son congé de maternité doit être rétablie par l'employeur dans le poste qu'elle occupait au moment où a commencé son congé, et pour le calcul des pensions et des autres avantages sociaux, il sera considéré qu'il y a continuité d'emploi entre la fin du congé de maternité et le commencement dudit congé. Il est énoncé précisément dans cet article que ses dispositions s'appliquent à toute personne employée dans toute entreprise ou industrie.

La loi générale portant sur les congés périodiques est la Loi sur les congés payés (Vacations With Pay Act), C.C.S.M., chap. V20. Cette loi s'applique spécialement à la Couronne; elle ne s'applique pas aux entrepreneurs indépendants ni aux personnes travaillant dans l'agriculture, les fermes d'élevage ou la culture maraîchère, ou celles employées comme domestiques chez des particuliers. La Loi garantit à chaque employé un congé annuel payé. Après chaque année de service chez un employeur, chaque employé a droit à un congé annuel de deux semaines; ce congé est porté à trois semaines pour chaque année de service après la quatrième année. Le congé doit être accordé dans les dix mois suivant la date à compter de laquelle l'employé y a droit, et l'indemnité de congé payé doit être égale aux salaires que l'employé aurait gagnés s'il avait travaillé normalement au cours de la période de congé. Lorsqu'une autre loi ou entente ou convention prévoit des congés plus avantageux, celles-ci s'appliqueront. Chaque employeur est censé garder en dépôt l'indemnité de congé payé due à un employé, et l'employé a un gage et un privilège pour ce montant sur les biens de son employeur. La Loi établit également une méthode pour déterminer l'indemnité de congé devant être payée à la cessation d'emploi.

La Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (The Construction Industry Wages Act) contient, dans ses

règlements, des dispositions spéciales en ce qui concerne le nombre maximum d'heures de travail dans l'industrie de la construction.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix est protégé au Manitoba par la Loi sur les relations de travail. La Couronne est liée par cette loi; cependant, la Loi est subordonnée à la Loi de la Fonction publique et à la Loi sur l'arbitrage pour les services d'incendie (The Fire Departments Arbitration Act). D'autre part, la Loi sur les relations de travail ne s'applique pas aux enseignants; leurs droits en ce qui concerne leur affiliation à une unité de négociation sont protégés par les dispositions de la Loi des écoles publiques (The Public Schools Act), C.C.S.M., chap. P250, articles 361 à 434.

La Loi sur les relations de travail déclare que toute personne a le droit d'être membre d'un syndicat et de participer aux activités d'un syndicat; quiconque met obstacle à l'exercice de ce droit se rend coupable d'une pratique déloyale en matière d'emploi aux termes de la Loi. Pareillement, quiconque entrave la formation, le choix ou l'administration d'un syndicat, ou la représentation des employés par un syndicat qui est l'agent négociateur desdits employés, se rend coupable d'une pratique déloyale. Tout employeur ou personne agissant en son nom qui fait une distinction injuste dans le recrutement ou l'embauchage à l'encontre de toute personne parce qu'elle est membre d'un syndicat ou participe à ses activités se rend également coupable d'une pratique déloyale. Au stade de son organisation, le syndicat est également protégé contre toute ingérence de la part de l'employeur en vertu de la Loi sur les relations de travail. Lorsqu'une pratique déloyale en matière d'emploi a été commise, il est possible de présenter à la Commission des relations du travail une requête demandant réparation. Le pouvoir dont dispose la Commission des relations du travail pour réparer les torts causés par des pratiques déloyales est vaste; elle peut notamment rétablir tout employé dans son emploi et indemniser toute personne qui a subi une perte à cause d'une pratique déloyale en matière d'emploi.

Il faut noter que la Loi sur les relations de travail définit le terme "employé" comme suit:

> "Employé" a le sens d'une personne employée pour effectuer un travail et s'étend à un entrepreneur dépendant, mais exclut une personne qui est employée en quelque qualité que ce soit qui, de l'avis de la Commission,

ferait qu'il serait injuste pour cette personne, l'employeur ou un syndicat d'inclure ladite personne dans une unité de négociation en vue de négociations collectives parce que

(i) la personne a essentiellement des fonctions de direction, ou

(ii) la personne est employée à titre confidentiel dans les questions se rapportant aux relations du travail."

Le droit des syndicats de former des fédérations nationales et de celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier est implicitement reconnu dans la définition du terme "syndicat" que donne la Loi sur les relations de travail:

"Syndicat" signifie toute association d'employés formée en vue notamment de réglementer les relations entre les employeurs et leurs employés, et s'étend à tout groupe ou fédération dûment organisé de ces associations."

Le droit de grève est réglementé par la Loi sur les relations de travail, Quatrième partie. La restriction la plus notable est énoncée à l'article 77(2), qui stipule qu'un syndicat ne doit pas déclarer ou autoriser une grève des employés et que nul employé ne doit se mettre en grève et nul employeur ne doit déclarer ou provoquer un lock-out des employés tant qu'une convention collective est encore en vigueur. Lorsqu'un syndicat a été accrédité comme agent de négociation pour une unité d'employés et qu'aucune convention collective n'a été conclue entre le syndicat et l'employeur, il ne doit pas y avoir de grève ni de lock-out pendant une période de quatre-vingt-dix jours suivant l'accréditation du syndicat comme agent négociateur. En outre, il faut noter que la Loi du Banc de la Reine contient des dispositions assurant une protection en ce qui concerne les piquets de grève; l'article 60.2(1) stipule que le tribunal ne doit pas prononcer une injonction qui limite une personne dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression, et l'article 60.2(2) dispose que la communication par une personne sur une voie publique de renseignements sous la forme de déclaration vraies, verbalement ou au moyen d'un imprimé ou par tout autre moyen, doit être considéré comme étant l'exercice du droit de cette personne à la liberté de parole. Cette protection est naturellement assujettie à certaines restrictions; par exemple, la mise en cause de la personne ou des biens d'un tiers, et la loi générale en ce qui concerne le comportement des personnes dans les endroits publics, ainsi que la loi se rapportant à la diffamation. Ces restrictions sont nécessaires pour protéger les droits et la liberté d'autrui.

La Loi sur l'arbitrage pour les services d'incendie, C.C.S.M., chap. F60, stipule explicitement qu'aucun pompier n'a le droit de faire la grève. Tout litige entre un pompier et son employeur est réglé par voie d'arbitrage obligatoire. Dans le cas de la police provinciale du Manitoba, la Loi sur la police provinciale (The Provincial Police Act), C.C.S.M., chap. P150, dispose que la Loi de la Fonction publique s'applique à la police. La Loi de la Fonction publique ne contient aucune disposition concernant le droit de grève; par conséquent, les dispositions de la Loi sur les relations de travail doivent normalement s'appliquer.

Article 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le Manitoba possède plusieurs lois diverses portant sur la sécurité sociale.

La Loi relative aux prestations sociales (The Social Allowances Act), C.C.S.M., chap. S160, stipule que le gouvernement du Manitoba et plusieurs municipalités de la province sont en droit de prendre les mesures nécessaires pour garantir qu'aucun résident du Manitoba ne manque des articles, biens et services qui sont essentiels à sa santé et à son bien-être. Pour assurer à chaque résident ce niveau de vie minimum, le Gouvernement est autorisé à accorder et à payer à même le Fonds consolidé, à ou en faveur d'un bénéficiaire qui y a droit, chaque mois ou plus fréquemment, une somme suffisante pour subvenir à ses besoins essentiels pour lui-même et les personnes à sa charge. En règle générale, pour être admis au bénéfice des allocations sociales aux termes de cette loi, une personne doit résider au Manitoba, être susceptible de ne pas pouvoir subvenir à ses besoins essentiels, et être incapable de travailler en raison de sa mauvaise santé physique ou mentale; ou être une veuve ou une mère célibataire ayant des enfants à charge; ou être un enfant (de moins de 18 ans) confié aux soins d'une société de protection de l'enfance, d'un foyer de placement familial ou d'un hôpital, ou être un enfant dont les parents sont morts ou qui sont incapables d'assurer sa subsistance et qui dépend totalement d'une autre personne pour subvenir à ses besoins essentiels; ou être une personne entreprenant des études universitaires ou un programme de formation professionnelle et qui n'a pas un revenu suffisant pour subvenir à ses besoins essentiels et à ceux des personnes à sa charge. Le montant de la prestation sociale est déterminé par le directeur du ministère du Bien-être social conformément aux règlements adoptés aux termes de cette loi.

La Loi sur l'administration des services sociaux (The Social Services Administration Act), C.C.S.M., chap. S165, prévoit une aide supplémentaire pour les résidents du Manitoba qui

reçoivent le supplément mensuel de revenu garanti en vertu de la législation fédérale sur la sécurité de la vieillesse. Cette loi prévoit également le financement et la création de nouveaux services sociaux et de programmes d'assistance sociale.

En plus des allocations reçues en vertu de la Loi relative aux prestations sociales, une aide pécuniaire et d'autres services sociaux pour les personnes invalides sont prévus dans les lois suivantes: la Loi relative aux prestations pour les aveugles (The Blind Persons Allowances Act), C.C.S.M., chap. B50; la Loi relative à l'éducation et à la subvention aux besoins des aveugles et des sourds (The Blind Persons and Deaf Persons Maintenance and Education Act), C.C.S.M., chap. B60; la Loi relative aux prestations pour les personnes invalides (The Disabled Persons Allowances Act), C.C.S.M., chap. D80; et la Loi sur le logement pour les infirmes et les personnes âgées (The Elderly and Infirm Persons Housing Act), C.C.S.M., chap. E20.

La Loi relative à l'assurance-maladie (The Health Services Insurance Act), C.C.S.M., chap. H35, donne pouvoir à la Commission des services de santé d'établir un régime d'assurance en faveur des résidents du Manitoba pour le paiement du coût des soins hospitaliers, des soins médicaux et des autres soins. Aux termes de ce régime d'assurance gouvernemental, le paiement de ces frais doit être effectué à même le Fonds des soins de santé du Manitoba (The Manitoba Health Services Fund), et la Loi stipule que le lieutenant-Gouverneur en conseil peut établir des règlements en vertu desquels les résidents ou des catégories de résidents de la province seraient tenus de payer des primes pour bénéficier de l'assurance prévue par la Loi. Chaque résident de la province du Manitoba est une personne assurée en vertu de cette loi et qui a droit aux prestations qui en découlent (article 33). Ces prestations comprennent le droit de l'assuré de faire payer par la Commission des services de santé, directement à un hôpital, les frais pour soins hospitaliers qu'a reçus la personne assurée; et le droit de faire payer par la Commission directement à un médecin ses honoraires pour soins dispensés à l'assuré. D'autres dispositions prévoient qu'un assuré peut être remboursé des paiements effectués par lui-même pour des soins hospitaliers et des soins médicaux lorsque la prestation de ces soins a été effectuée hors de la province. De la même façon qu'une disposition de la Loi permet à un médecin à l'intérieur de la province du Manitoba de choisir de recouvrer ses honoraires autrement que de la Commission, l'assuré a lui aussi le droit de recouvrer de la Commission, pour des services dispensés par ledit médecin, le montant que la Commission aurait payé à un médecin exerçant dans le cadre de la Loi.

Dans la Loi relative à l'assurance-maladie, le terme "hôpital" ne comprend pas un hôpital ou une institution pour malades ou déficients mentaux. Aux termes de la Loi sur la santé mentale (The Mental Health Act), C.C.S.M., chap. M110, les dépenses engagées pour soigner et subvenir aux besoins d'une personne aliénée peuvent être portées à la charge et acquittées à même les biens de cette personne ou de toute autre personne qui est légalement astreinte à subvenir à ses besoins et à son entretien, et lorsque le Gouvernement a pourvu aux dépenses ou en a engagées pour assurer le traitement, la garde ou l'entretien d'une personne aliénée, la Couronne est en droit de recouvrer tout ou partie de cet argent ou le montant des dépenses à titre de dette qui lui est due. Une personne aliénée a droit cependant de recevoir des prestations sociales en vertu de la Loi relative aux prestations sociales, ainsi qu'on l'a indiqué précédemment.

La Loi relative aux soins dentaires stipule que le ministre de la Santé et du progrès social est autorisé à prendre des dispositions pour la prestation de soins dentaires aux personnes admises à en bénéficier en vertu de la Loi. Cela s'applique, en règle générale, aux jeunes enfants résidant dans la province du Manitoba. Pareillement, la Loi sur l'aide pour les médicaments sur ordonnance (The Prescription Drugs Cost Assistance Act), C.C.S.M., chap. P115, stipule que le Gouvernement est autorisé à payer à une personne qui y a droit une prestation pour les frais engagés par ladite personne pour l'achat de certains médicaments spéciaux pour son propre usage ou pour l'usage de personnes à sa charge y ayant droit. Les critères pour déterminer les personnes admises au bénéfice de ces prestations sont énoncés dans les règlements adoptés aux termes de cette loi.

Les indemnités pour les accidents du travail sont fixées en vertu de la Loi des accidents du travail (The Workers Compensation Act), C.C.S.M., chap. W200. En vertu de cette loi, un employeur inclut la Couronne, et bien que le terme "travailleur" soit utilisé dans tout le texte de loi, à cause de la Loi d'interprétation (The Interpretation Act), C.C.S.M., chap. I-80, ce terme s'étend à une femme. La Loi ne s'applique pas aux ouvriers agricoles, aux domestiques ni au personnel agricole, bien que tout employé de ces catégories puisse être assujetti à la Loi si son employeur en fait la demande. Une indemnité est payable à même le Fonds pour les accidents créé en vertu de la Loi lorsqu'un ouvrier subit une lésion corporelle à cause d'un accident résultant de son travail et survenant au cours de son travail. Le terme "accident" est suffisamment large et englobe les événements fortuits, les actes délibérés et intentionnels d'autrui, et les conditions existant sur le lieu de travail à la suite desquels un travailleur est rendu invalide. À moins que l'accident n'entraîne la mort ou une

incapacité grave ou permanente, lorsque l'accident est attribuable uniquement à une incurie grave et délibérée du travailleur, aucune indemnisation n'est prévue. En règle générale, une indemnité peut être versée uniquement lorsque l'accident survient à l'intérieur de la province du Manitoba; il y a cependant des dispositions spéciales qui autorisent à présenter des réclamations dans le cas de certains accidents survenant à l'extérieur de la province. Il faut noter que les dispositions de cette loi s'appliquent tout spécialement aux apprentis selon la définition qu'en donne la Loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle (The Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act).

L'indemnité dépend, en règle générale, du degré de l'invalidité causée par l'accident. Lorsque le travailleur blessé n'est pas invalide, aucune indemnité autre que l'aide pour les soins médicaux n'est versée. Si la blessure rend invalide le travailleur au cours d'une journée de travail après la date à laquelle a eu lieu l'accident, l'indemnité est payable à compter de et y compris la journée de travail suivant celle où l'accident s'est produit. L'indemnité est calculée en pourcentage d'après les revenus moyens antérieurs du travailleur. Pour les fins du calcul, toutefois, les revenus moyens antérieurs ne peuvent être supérieurs à dix mille dollars. Les facteurs permettant de déterminer le pourcentage sont le caractère permanent et le degré de l'invalidité. En plus d'accorder une indemnité, la Commission des accidents du travail est autorisée à payer des traitements, des soins médicaux, hospitaliers et autres; et une formation professionnelle si c'est nécessaire; et la Commission est autorisée à prendre des mesures et à engager, à même le Fonds pour les accidents, des dépenses qu'elle juge nécessaires ou opportunes pour aider le travailleur blessé à reprendre le travail et contribuer à réduire ou à éliminer toute incapacité physique résultant de ses blessures.

La Loi prévoit également le paiement d'une indemnité aux personnes à la charge d'un travailleur qui meurt à la suite d'un accident de travail survenant dans le cours du travail. Le terme "personnes à charge" comprend les membres de la famille du travailleur qui dépendaient totalement ou partiellement de ses revenus pour vivre. L'indemnité est également accordée à une épouse de droit commun (Common Law), lorsque le travailleur n'a pas d'épouse légale à sa charge et lorsqu'au cours de toute la période de trois ans précédant la mort du travailleur, l'épouse de droit commun était à la charge dudit travailleur.

L'indemnité est payée à même le Fonds pour les accidents créé en vertu de cette loi; en vue de créer et d'alimenter ce fonds, la Commission des accidents du travail a le

pouvoir de fixer chaque année et de lever et percevoir des employeurs entrant dans les catégories désignées par cette loi, au moyen des cotisations retenues sur les listes de paie des employeurs, les fonds suffisants non seulement pour pouvoir payer toutes les indemnités accordées à même le Fonds sur les accidents en vertu de cette loi, mais les fonds nécessaires pour assumer tous les coûts et les dépenses découlant de la Loi sur la sécurité et l'hygiène des lieux de travail.

Il faut noter que le règlement W200-R3 de la Loi des accidents du travail fixe les exigences fondamentales en matière de premiers soins auxquelles doivent se conformer toutes les industries auxquelles s'applique la Loi des accidents du travail.

5. NOUVEAU-BRUNSWICK*

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

Pour l'essentiel, la province du Nouveau-Brunswick souscrit aux principes énoncés dans cet article. Bien que le droit au travail ne soit pas consacré expressément par une loi, plusieurs textes législatifs de la province visent à affranchir les travailleurs de contraintes qui limiteraient ce droit.

Pour ce qui est du paragraphe 1, le Code des droits de l'homme, S.R.N.B. 1973, c. H-11, assure une protection en ce qu'il interdit la discrimination dans l'emploi.

> "3(1) Aucun employeur, aucune organisation patronale ni aucune autre personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit
>
> a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ni
>
> b) faire preuve de dicrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou conditions d'emploi,
>
> en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son état matrimonial ou de son sexe.
>
> 3(2) Aucune agence de placement ne doit faire preuve de discrimination envers une personne en quête d'un emploi en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son état matrimonial ou de son sexe.
>
> 3(3) Aucun syndicat ouvrier ni aucune organisation patronale ne doit
>
> a) refuser à une personne la pleine qualité de membre,
>
> b) expulser ou suspendre l'un de ses membres ou prendre toute autre mesure discriminatoire à son égard, ni

---

* Rapport préparé par le Gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick.

c) faire preuve de discrimination envers une personne quant à son embauchage par un employeur,

en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son état matrimonial ou de son sexe."

En outre, la loi susmentionnée interdit à quiconque d'utiliser des formules de demande d'emploi, de publier des annonces relativement à un emploi ou de demander de vive voix ou par écrit des renseignements relativement à un emploi, si ces formules, annonces ou demandes de renseignements expriment une restriction ou une préférence ou obligent un candidat à fournir des précisions quant aux variables mentionnées ci-dessus.

Toute restriction, condition ou préférence exprimée quant à l'une quelconque des variables mentionnées dans la Loi n'est autorisée que si elle se fonde sur des qualifications professionnelles réellement requises, selon ce que détermine la Commission des droits de l'homme.

Le droit à l'emploi est également protégé par la Loi sur les normes minimales d'emploi, S.R.N.B. 1973, c. M-12, qui interdit à tout employeur de refuser d'employer une femme enceinte pour des raisons se rattachant uniquement à sa grossesse.

Par ailleurs, la Common Law n'autorise pas, dans le cas de contrats de louage de services, l'exécution forcée d'une obligation. Aucun tribunal ne sanctionnera une obligation de faire relative à une louage de services, car une telle obligation équivaudrait à de la servitude. Il convient toutefois de noter, d'une part, qu'une personne peut réclamer des dommages-intérêts pour bris de contrat, et, d'autre part, qu'un tribunal peut sanctionner une obligation de ne pas faire si celle-ci ne restreint pas la concurrence et si elle ne prive pas un individu de ses moyens d'existence, ni ne le force indirectement à exécuter une obligation de faire.

À l'heure actuelle, les lois du Nouveau-Brunswick n'exigeant pas le don d'un préavis par l'employeur ou l'employé en cas de cessation d'emploi, c'est la Common Law qui s'applique. Toutefois, on envisage d'incorporer des dispositions à cet égard dans une loi proposée sur le travail.

Pour ce qui est des stipulations du paragraphe 2 de l'article 6, elles sont sanctionnées par la Loi sur la formation et la certification industrielles, S.R.N.B. 1973, c. I-7, qui prévoit que le lieutenant-gouverneur en conseil peut

nommer une commission composée d'un fonctionnaire du ministère du Travail, d'un fonctionnaire du ministère de l'Éducation et d'une personne indépendante assurant la présidence. La Commission a le pouvoir de délivrer des certificats d'aptitude à exercer un métier, de décerner des brevets à des apprentis ainsi que d'annuler ou de révoquer des certificats d'aptitude. En outre, est prévue la nomination d'un directeur et d'autres fonctionnaires au besoin. Un apprenti est défini dans la Loi comme étant toute personne âgée de seize ans ou moins qui a passé un contrat aux termnes duquel elle doit recevoir une formation et un enseignement dans un métier. Nul ne doit passer un contrat d'apprentissage qui ne soit conforme à la Loi. De même, aucun contrat d'apprentissage ne lie les parties à ce contrat et aucun contrat ne peut être résolu, résilié, cédé ou achevé de façon valable sans la certification. En outre, tout contrat d'apprentissage doit contenir le nom des parties, la date de naissance de l'apprenti, le métier auquel il doit être formé, le nombre d'heures qu'il doit consacrer au cours d'enseignement technique connexe et le taux de salaire que l'employeur doit verser à l'apprenti, ainsi que prévoir une période d'essai pendant laquelle l'une ou l'autre des parties peut mettre fin au contrat d'apprentissage après avoir donné un préavis d'une semaine par écrit de son intention de mettre fin au contrat. Il est également loisible à l'employeur, sous réserve de l'approbation du directeur et de l'assentiment de l'apprenti, de céder le contrat à quelqu'un d'autre, s'il est incapable d'y faire honneur. Sont également prévues, la certification des métiers et la détermination des qualifications nécessaires pour l'exercice d'un métier quelconque. Toute personne qui contrevient à la Loi ou à son règlement d'application ou qui néglige de s'y conformer est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende de cent dollars et, à défaut de paiement, de la peine d'emprisonnement prévue au paragraphe 31(3) de la Loi sur les poursuites sommaires.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Les droits énoncés à cet article sont garantis par de nombreuses lois. Tout le domaine du droit ouvrier fait actuellement l'objet d'une révision dans la province, particulièrement pour ce qui est des droits des travailleurs non syndiqués du secteur privé. La loi envisagée, non seulement constituerait une refonte de la législation actuelle, mais assurerait une protection accrue des droits et relèverait les normes actuellement en vigueur à cet égard.

La principale loi relative à la rémunération est la Loi sur le salaire minimum, S.R.N.B. 1973, c. M-13, qui prévoit

notamment la nomination d'inspecteurs du salaire minimum et la création d'un Comité consultatif des normes d'emploi, lequel est habilité à mener des enquêtes et à avoir des entretiens dans le but de déterminer, en ce qui concerne toute activité professionnelle, les salaires payés, les heures de travail effectuées et les conditions d'emploi. Il peut prendre des arrêtés fixant les taux minimaux des salaires qui doivent être payés pour une activité professionnelle donnée ainsi que le nombre maximal d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois pour lequel ces salaires doivent être payés, ou encore établissant la rémunération des heures supplémentaires, les périodes de paie ainsi que les montants qu'un employeur peut demander en retour du gîte et du couvert. La définition d'un salarié qui figure dans la Loi exclut les personnes employées comme domestiques ou dans l'agriculture, mais inclut toutes les autres personnes qui effectuent un travail contre rémunération. Quant aux salaires, ils incluent les traitements, mais excluent les pourboires et gratifications, qui sont réputés être la propriété de l'employé auquel ou pour lequel ils ont été donnés. À l'heure actuelle (janvier 1979), le salaire minimum s'établit à deux dollars et quatre-vingt cents (2,80$) l'heure. Ce taux s'applique aux 44 premières heures de travail dans une semaine donnée. Le salaire minimum qui doit être rattaché à toute heure effectuée en sus est de quatre dollars et vingt cents (4,20$).

L'article 15 de la Loi prévoit la protection de toute personne qui souhaite déposer une plainte en vertu de son régime.

> "15 Est coupable d'une infraction toute personne qui, par menace de congédiement ou de perte de poste ou d'emploi ou par congédiement effectif ou perte effective de poste ou d'emploi ou par tout acte ou menace de nature à intimider, cherche à forcer ou à induire, ou tente de forcer ou d'induire tout employeur ou tout salarié à s'abstenir ou à éviter de porter plainte, ou d'être partie ou de prendre part à une enquête ou à toute autre procédure en application de la présente loi."

Tout employeur qui enfreint un arrêté du Comité est coupable d'une infraction et passible d'une amende de cent dollars au plus pour chaque salarié en cause. De plus, une personne qui néglige de se conformer aux dispositions de la Loi est coupable d'une infraction. En pareil cas, si aucune autre peine n'est prévue, la personne est passible d'une amende de cent dollars au moins et de mille dollars au plus, et, à défaut de paiement, de la peine d'emprisonnement prévue par la Loi sur les poursuites sommaires. Lorsqu'un employeur est déclaré coupable d'une infraction pour violation d'un

arrêté du Comité concernant le paiement de salaires, en plus de l'amende maximale de cent dollars par salarié, cet employeur peut être obligé de payer, à chaque employé, la rémunération non touchée en deçà du salaire minimum. Au surplus, l'article 18 stipule ce qui suit:

> "18 Un salarié qui a reçu de son employeur un salaire à un taux inférieur au taux minimal fixé par le Comité dans l'activité professionnelle dans laquelle il est employé, a, en plus de tout autre recours, le droit de poursuivre son employeur et de lui faire payer comme une dette ordinaire la différence entre le salaire qu'il a effectivement reçu de son employeur et le salaire qu'il aurait reçu de son employeur s'il avait été payé à ce taux minimal."

La Loi sur les justes salaires et les heures de travail, S.R.N.B. 1973, c. F-2, garantit également le versement de salaires équitables. Cette loi n'a qu'une portée limitée, en ce sens qu'elle ne s'applique que lorsqu'un entrepreneur (ou un sous-entrepreneur) passe un contrat avec une autorité provinciale (la Couronne du chef de la province) pour construire, transformer, réparer ou démolir un ouvrage. La Loi oblige l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur à mettre bien en vue les barèmes des justes salaires, à tenir les registres voulus et à remettre une déclaration sous serment indiquant que les taux de salaire et les heures de travail sont conformes à la Loi et qu'il ne doit aucun arriéré de salaire à aucun travailleur. En vertu de l'article 4, plus précisément, le ministre du Travail peut, s'il est convaincu qu'un entrepreneur a enfreint la Loi, ordonner à une autorité provinciale de verser les salaires directement aux travailleurs et de déduire les sommes versées des sommes dues à l'entrepreneur.

Par ailleurs, une autre loi, la Loi sur les normes industrielles, S.R.N.B. 1973, c. I-6, permet au ministre du Travail d'autoriser un inspecteur (nanti de pouvoirs d'enquête en vertu de la même loi) de convoquer un congrès de représentants d'employeurs et de salariés dans une région donnée de la province afin de procéder à l'étude et à l'examen des conditions de travail et des usages courants dans la région.

Le congrès peut établir et soumettre par écrit au Ministre une liste des salaires et des mesures de travail pour une activité professionnelle donnée. La liste peut notamment fixer les taux minimums de salaires pour les périodes normales de travail et les heures supplémentaires. Si le Ministre est convaincu que la liste est convenable et satisfaisante, il peut en recommander l'approbation au

lieutenant-gouverneur en conseil et, si la liste est approuvée, elle entre en vigueur dès la date de son approbation. La Loi oblige par ailleurs l'employeur à tenir des dossiers relatifs aux nom, adresse, âge et fonctions des salariés, aux heures de travail, aux taux de salaire et à toute convention conclue concernant les conditions de travail. Le Ministre peut établir, dans toute région de la province, un comité consultatif habilité à entendre les plaintes des employeurs et des salariés liés par la liste. Le terme "salarié" utilisé dans la Loi comprend toute personne en droit de recevoir un salaire pour l'exercice d'une activité professionnelle, mais ne comprend ni une personne employée comme domestique ou dans l'agriculture, ni une personne employée par la Couronne, ni une personne embauchée à titre temporaire par un employeur lorsque le coût global du travail et des matériaux fournis n'excède pas la somme de vingt-cinq dollars. Toute personne qui ne respecte pas la Loi est coupable d'une infraction et passible, à la suite d'une poursuite sommaire, d'une amende de cent dollars au plus, et, à défaut de paiement, d'une peine d'emprisonnement.

Le principe de la parité salariale pour un travail d'égale valeur, particulièrement pour ce qui est du sexe de la main-d'oeuvre, n'est pas énoncé expressément dans une loi, mais il est consacré par le Code des droits de l'homme, lequel interdit à tout employeur de pratiquer à l'endroit d'une personne la discrimination dans l'emploi ou les conditions d'emploi en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son état matrimonial ou de son sexe.

La rémunération des travailleurs est par ailleurs protégée par la Loi sur la protection des salariés, S.R.N.B. 1973, c. W-1. Ainsi, en cas de cession de biens, le cessionnaire doit payer, avant les créances des créanciers ordinaires ou privilégiés, le salaire ou le traitement de toutes les personnes employées par le cédant au moment de la cession, paiement qui ne doit toutefois pas dépasser le salaire ou le traitement de trois mois. Pour le reste de leurs créances, s'il y a lieu, les employés prennent le même rang que les créanciers ordinaires dans l'éventualité d'un solde. Les mêmes modalités s'appliquent à la répartition de l'actif d'une société (Loi sur la liquidation des compagnies) et à celle des biens d'une personne décédée. De même, toutes les personnes occupées par un débiteur saisi ou encore par un débiteur en fuite, caché ou absent ont le droit de se faire payer par le shérif, sur les sommes provenant de la saisie, un montant équivalent à trois mois de rémunération.

La Loi sur les normes minimales d'emploi, citée plus haut,

stipule expressément qu'en cas de cessation d'emploi, l'employeur doit, au plus tard le prochain jour régulier de paie, verser au salarié tout le salaire ou le traitement que ce dernier a gagné. De plus, les travailleurs sont protégés par une disposition qui rend nulle toute cession de salaire, ou d'une partie de salaire, faite pour garantir le paiement d'une dette.

Pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité du travail, diverses lois adoptées par la province lui permettent de se conformer aux dispositions du Pacte. La première est la Loi sur la sécurité du travail, S.R.N.B. 1973, c. O-0.1. Celle-ci oblige tout entrepreneur, sous-traitant ou employeur à prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et garantir la sécurité des personnes qui ont accès à un chantier ou à un lieu de travail ou qui se trouvent en dehors du chantier ou du lieu de travail mais dans un périmètre pouvant être atteint par des opérations ou des travaux qui y ont lieu. La Loi lie la Couronne du chef de la province, mais ne s'applique pas aux cas visés par la Loi sur les mines, non plus qu'aux maisons privées. Elle porte qu'un agent peut, pour l'application de ses dispositions, pénétrer en tout endroit qu'il croit être un lieu de travail pour y effectuer une inspection. De plus, cet agent est habilité, si les circonstances le justifient, à donner à un entrepreneur, un sous-traitant, un employeur ou un salarié un ordre écrit lui enjoignant de suspendre l'ensemble des travaux, de prendre des mesures de protection contre la source de danger ou d'adopter des dispositions pour sauvegarder la santé ou la sécurité des autres personnes. Par ailleurs, la Loi exige de tout salarié qu'il se conforme à ses dispositions et qu'il adopte un comportement qui ne soit pas susceptible de présenter un danger pour lui-même ou pour des tiers. Toute violation ou non-observation de la Loi constitue une infraction et la personne en cause est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende de cent à cinq mille dollars pour chaque jour de perpétration de l'infraction ou, à défaut de paiement, d'une peine d'emprisonnement. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir des règlements prévoyant une étude permanente des codes de sécurité et des statistiques relatives aux accidents et régissant la protection de la santé des salariés et l'hygiène du travail.

La Loi sur la santé, S.R.N.B. 1973, c. H-2, quant à elle, s'applique à toute usine occupant plus de dix personnes.

Les dispositions du Code des droits de l'homme qui portent sur l'emploi garantissent des chances égales sur le plan de l'avancement, sous réserve de considérations ayant trait à l'ancienneté et à la compétence. Ces dispositions, dont il a été fait état à propos de l'article 6 du Pacte, sont assez générales pour permettre de bonnes pratiques à cet égard.

De façon générale, à l'heure actuelle, aucune loi de la province ne fixe une limite au nombre d'heures pendant lesquelles une personne peut être occupée par jour ou par semaine, ni au nombre d'heures minimum à cet égard.

La Loi sur la sécurité du travail interdit à tout employeur d'obliger un employé à travailler pendant plus de quatre heures consécutives sans lui accorder une période convenable pour se nourrir et se reposer.

La Loi sur les normes minimales d'emploi, déjà citée, prévoit que tout salarié autre qu'un ouvrier agricole, qu'une personne chargée de faire face à une situation d'urgence ou qu'un salarié à temps partiel (c'est-à-dire qui n'est, en général, jamais employé pour plus de cinq heures par jour) a droit à une période de repos de vingt-quatre heures, laquelle doit être prise, si possible, le dimanche.

Dans le même domaine, la Loi sur la sécurité du travail interdit l'emploi d'un enfant (personne âgée de moins de seize ans), tandis que la Loi sur les normes minimales d'emploi stipule que nul salarié âgé de moins de dix-huit ans ne peut être employé pendant plus de neuf heures par jour, à moins que la distribution des heures de travail n'ait été établie dans le seul but de réduire la durée d'une journée de travail (par exemple le samedi), ou encore plus de quarante-huit heures par semaine, à moins que le ministre du Travail n'ait autorisé une prolongation des heures de travail.

À noter que, comme la Loi sur le salaire minimum stipule que toute heure effectuée au delà de quarante-quatre heures par semaine doit être rémunérée en tant qu'heure supplémentaire, la semaine de travail peut pratiquement être limitée à ce nombre d'heures. Quant à la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, elle stipule qu'un entrepreneur ne peut faire travailler ses employés plus de quarante-quatre heures par semaine, sauf dans les cas prévus par le lieutenant-gouverneur en conseil ou dans les cas d'urgence déclarés tels par le ministre du Travail.

Par ailleurs, la Loi sur la formation et la certification industrielles, la Loi sur les normes industrielles, la Loi sur le salaire minimum et la Loi sur les congés payés, S.R.N.B. 1973, c. V-1, obligent tout employeur à tenir des registres faisant état du nombre des heures de travail effectuées et à en permettre la consultation à un agent compétent, dans quelque circonstance que ce soit.

La Loi sur les congés payés prévoit l'octroi de congés payés périodiques durant une année de référence comprise entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année suivante inclusivement.

Cette loi définit un employé comme étant une personne qui reçoit une rémunération et exclut les personnes employées pour des travaux domestiques ou dans l'agriculture ou encore par la Couronne. Lorsqu'un employé travaille pendant au moins deux cents vingt-cinq jours ouvrables ou périodes de travail au cours d'une année de référence, la Loi prévoit deux éventualités. Lorsque l'employé demeure occupé au moins jusqu'à la fin de l'année de référence, l'employeur doit, dans un délai de quatre mois après la clôture de cette année de référence, donner à l'employé un congé continu d'une durée minimale de deux semaines, l'aviser au moins une semaine à l'avance de la date du début de son congé et lui verser, au moins un jour avant le début de son congé, un montant équivalant à 4% de son salaire pour ladite année. Par ailleurs, lorsque l'employé a été occupé moins de deux cent vingt-cinq jours, que son emploi prenne fin ou non avant la fin de l'année, il n'a pas droit à des vacances, mais est admis à toucher une indemnité de vacances équivalant à 4% de son salaire pour l'année de référence.

Toujours à propos de la même loi, l'article 4 stipule que lorsque les dispositions prévoyant un congé annuel établies par toute loi, tout accord, tout contrat de service ou tout usage sont aussi favorables à un employé que les dispositions de la Loi, les premières l'emportent sur les secondes.

La Loi oblige aussi tout employeur à tenir des registres établissant que la Loi est observée et à permettre la consultation par le ministre du Travail de tout registre relatif au salaire et aux congés d'un employé. En vertu du paragraphe 5(1), toute violation de la Loi constitue une infraction et son auteur est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende de cinq cent dollars au plus ou d'une peine d'emprisonnement pour une durée maximale de soixante jours. De plus, lorsqu'un employeur est déclaré coupable de violation de la Loi, un juge de la Cour provinciale doit ordonner à l'employeur de payer à l'employé, ou à la cour pour le compte de l'employé, toute somme à laquelle celui-ci a droit en application de la Loi.

Les dispositions de la Loi sur les normes minimales d'emploi qui ont trait à la maternité prévoient par ailleurs une période d'absence supplémentaire. Ainsi, tout employeur doit autoriser une femme enceinte à s'absenter de son travail pendant une période de six semaines au plus avant la date d'accouchement probable, et lui accorder un congé de même durée après la naissance. L'employée ne peut se voir remettre un avis de congédiement par son employeur en raison de son absence que si celle-ci se prolonge au-delà de dix-sept semaines.

La même loi prévoit six jours fériés payés, qui sont les

suivants: jour de l'an, fête du Dominion, fête du Travail, Noël, vendredi saint et fête du Nouveau-Brunswick. L'employé n'a pas droit à un congé payé s'il a été au service de son employeur actuel pendant moins de quatre-vingt-dix jours au cours des douze mois civils qui précèdent le jour férié, s'il n'a pas touché au moins quinze jours, complets ou non, de rémunération pendant la période de trente jours civils qui précède le jour férié, s'il n'accomplit pas sa journée normale de travail prévue le jour qui précède ou qui suit le jour férié, s'il ne se présente pas au travail (sans motif raisonnable) après avoir accepté de travailler un jour férié, ou encore s'il travaille en vertu d'une entente portant qu'il accepte de travailler lorsqu'on le lui demande. Lorsque le jour férié tombe un jour ouvrable, l'employeur doit accorder un congé au salarié et lui payer son salaire normal, ou, avec son consentement, remplacer le jour férié par un autre qui ne peut être postérieur aux prochains congés annuels du salarié. Si un jour férié coïncide avec un jour où le salarié ne travaille normalement pas, l'employeur doit lui accorder un jour de congé payé lors d'un autre jour ouvrable ou, avec son consentement, lui verser le salaire normal auquel il a droit. De même, en pareil cas, et sauf entente contraire, l'employé doit toucher deux fois et demie son salaire. Si le salarié travaille dans un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, ou s'il est employé à un travail ininterrompu, l'employeur peut lui payer son salaire régulier et lui accorder un congé payé le premier jour ouvrable suivant ses congés annuels (ou tout autre jour convenu), ou encore lui verser une rémunération équivalant à deux fois et demie son salaire normal. Enfin, l'employé qui n'a pas droit à un congé payé doit être rémunéré au moins à temps et demi pour toute heure effectuée un jour férié.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

Le droit de tous de former des syndicats et d'y adhérer est protégé par la Loi sur les relations industrielles, S.R.N.B. 1973, c. I-4, et par la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S.R.N.B. 1973, c. P-25.

La première de ces lois ne s'applique pas aux personnes soumises aux dispositions de la seconde.

La Loi sur les relations industrielles stipule que tout salarié a le droit d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités licites. Quiconque use de coercition ou d'intimidation pour inciter ou contraindre un salarié à adhérer à un syndicat ou à participer à ses activités, ou encore à s'abstenir d'agir en ce sens, se rend coupable d'une pratique injuste. Il en est de même pour quiconque met obstacle à la formation, au recrutement ou à

l'administration d'un syndicat. Par ailleurs, tout employeur est admis à faire à un syndicat des dons destinés uniquement au bien-être de ses membres et des personnes à leur charge, à permettre à un salarié ou à un représentant d'un syndicat de conférer avec lui pendant la durée du travail sans déduction de temps, à assurer le transport gratuit du représentant d'un syndicat aux fins de négociations collectives, du règlement d'un grief ou d'un arbitrage, ainsi qu'à permettre à un syndicat d'utiliser les locaux de l'employeur pour les besoins de ce syndicat. Nul employeur ne doit faire preuve de discrimination envers une personne quant à son emploi parce qu'elle est membre d'un syndicat ou qu'elle participe à une activité syndicale. Toute pratique de ce genre peut faire l'objet d'une plainte écrite adressée à la Commission des relations industrielles. Celle-ci est nantie de vastes pouvoirs en la matière et peut, à titre de mesure corrective, ordonner à un employeur, à une organisation d'employeurs, à un syndicat, à un conseil syndical ou à toute autre personne de cesser cette activité et (ou) de prendre des mesures correctives (embauche ou réinstallation avec ou sans compensation, ou encore compensation).

Le mot "salarié" est ainsi défini à l'article 1 de la Loi:

> "salarié" désigne une personne employée pour accomplir un travail manuel spécialisé ou non spécialisé, un travail de bureau ou un travail technique ou professionnel, mais ne comprend pas
>
> a) un gérant ou surintendant, ni tout autre personne qui, de l'avis de la Commission, est employée à titre confidentiel relativement aux relations de travail ou qui exerce des fonctions de direction, ni
>
> b) une personne employée dans le service domestique d'une maison privée."

Le droit à la syndicalisation énoncé au paragraphe (b) de l'article 8 du Pacte est explicite dans les définitions données dans la Loi des expressions "conseil syndical" et "syndicat":

> ""Conseil syndical" comprend un conseil associé, un conseil des métiers, une commission paritaire et toute autre association syndicale."
>
> ""Syndicat" comprend toute organisation de salariés formée à des fins comprenant la réglementation des relations entre employeurs et salariés et possédant une constitution écrite, des règles et règlements administratifs qui précisent ses fins et objets et établissent

les conditions auxquelles on peut y être admis comme membre et maintenir cette qualité; ce terme comprend un syndicat provincial, national ou international et un conseil syndical accrédité, mais ne comprend pas une organisation à prépondérance patronale."

La même loi réglemente le droit de grève. En vertu des paragraphes (4) et (5) de l'article 91, il est interdit à tout pompier employé à plein temps, à tout agent de police et à tout constable de faire la grève (lorsque la municipalité n'a pas pris ou n'a pas pu prendre de dispositions pour la sécurité publique), et une municipalité n'a pas le loisir de décréter un lock-out à l'égard de cette catégorie de travailleurs. D'autre part, les grèves et les lock-outs sont interdits lorsqu'une convention collective est en vigueur. Enfin, le droit de grève est quelque peu limité lorsqu'une convention collective n'a pas encore été conclue ou lorsqu'un conciliateur a été nommé.

L'article 104 prévoit la possibilité de dresser des piquets devant le lieu d'affaires de l'employeur en cas de grève ou de lock-out légal; les syndiqués sont autorisés (sans avoir recours à des actes qui sont autrement illégaux) à persuader des tiers de ne pas entrer dans le lieu d'affaires de l'employeur, faire le commerce des produits de l'employeur ou avoir des relations d'affaires avec celui-ci.

La Loi relative aux relations de travail dans les services publics lie la Couronne du chef de la province. Par "employé", la Loi désigne un employé des services publics, sauf

a) une personne qui a été nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil, en application d'une loi de la législature, à un poste spécifié par cette loi et à qui la Loi sur la Fonction publique ne s'applique pas,

b) une personne qui a été recrutée sur place hors de la province,

c) une personne dont la rétribution pour l'exercice des fonctions normales de son poste ou de sa charge consiste en honoraires ou est en rapport avec les recettes de la charge qu'elle occupe,

d) une personne qui n'est pas habituellement tenue de travailler pendant plus du tiers de la durée normale de travail des personnes chargées de fonctions similaires,

e) une personne qui est employée à titre occasionnel

ou temporaire, à moins qu'elle n'ait été employée ainsi pendant une période continue d'au moins six mois,

f) une personne qui est employée par la Commission des relations de travail dans les services publics ou qui relève de son autorité, ou

g) une personne qui est préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

La même loi garantit le droit de tout employé d'adhérer à une association d'employés (ou à un conseil d'associations d'employés) et de participer à ses activités licites. Des pratiques injustes y sont décrites et il est prévu que la Commission se penche sur les plaintes et procède au besoin à une enquête. Si elle décide qu'une personne n'a pas observé une interdiction prévue par la Loi ou n'a pas donné effet à une des dispositions de celle-ci, elle peut rendre une ordonnance lui enjoignant de prendre les mesures requises.

Le droit de grève est interdit à quiconque est régi par une convention collective ou est un employé désigné (c'est-à-dire dont les fonctions sont en tout ou en partie nécessaires pour la santé ou la sécurité publique) ou ne fait pas partie d'une unité de négociation accréditée. Pendant toute la durée d'une grève, l'employeur ne doit pas remplacer les grévistes ou attribuer leurs postes à d'autres employés. Quant aux employés, ils ne doivent pas participer à un piquet de grève ou à quelque démonstration que ce soit à l'établissement de l'employeur ou près de cet établissement.

Les dispositions respectives de la loi susmentionnée et de la Loi sur la Fonction publique, S.R.N.B. 1973, c. C-5, sont complémentaires. Aucune nomination de personnel appartenant déjà ou non à la Fonction publique ne peut être effectuée s'il n'existe pas de vacance. De plus, nul ne peut être engagé s'il n'a pas satisfait à un concours. La Commission de la Fonction publique créée par la Loi doit tenir des listes des candidats compétents et aptes à occuper des postes dans la Fonction publique, et y classer les candidats retenus par ordre de mérite. Dans la détermination du mérite des employés, il est interdit à la Commission d'établir, à l'encontre de qui que ce soit, aucune distinction injuste fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion.

Une période de stage est prévue après la nomination de l'employé. Par ailleurs, il est interdit à celui-ci, sauf autorisation contraire, d'être candidat lors d'une élection fédérale ou provinciale ou de travailler pour un candidat.

La possibilité de licenciements est prévue en cas de manque de travail ou de suppression d'une fonction. De plus, lorsqu'un employé s'absente de son travail pendant cinq jours ouvrables et consécutifs, sauf pour les raisons qui sont indépendantes de sa volonté, il peut être réputé avoir abandonné son poste et ainsi cesser d'être employé.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le droit à la sécurité sociale (y compris à l'assurance sociale) a été reconnu et un vaste ensemble de lois en matière sociale ont été passées.

Lois et règlements principaux:

la Loi sur les services hospitaliers, S.R.N.B. 1973, ch. H-9 et règlements;

la Loi sur le paiement des services médicaux, S.R.N.B. 1973, ch. M-7 et règlements;

la Loi sur les services d'assistance médicale, S.R.N.B. 1973, ch. H-3 et règlements;

la Loi sur les accidents du travail, S.R.N.B. 1973, ch. W-13 et règlements;

la Loi sur le bien-être social, S.R.N.B. 1973, ch. S-11 et règlements;

la Loi sur l'assistance-vieillesse, S.R.N.B. 1973, ch. O-3 et règlements;

la Loi sur les allocations aux invalides, S.R.N.B. 1973, ch. D-11 et règlements;

la Loi sur les allocations aux aveugles, S.R.N.B. 1973, ch. B-5 et règlements;

la Loi sur l'enseignement aux handicapés de l'ouïe ou de la vue, S.N.B. 1975, ch. E-1.2;

la Loi sur l'enseignement spécial, S.R.N.B. 1973, ch. A-19 et règlements;

la Loi sur la Fonction publique, S.R.N.B. 1973, ch. C-5 et règlements.

2. Principaux éléments du système de sécurité sociale

A. Dispositions générales: Le Programme d'assistance sociale

1. Nature et champ d'application

Le Programme d'assistance sociale de la province du Nouveau-Brunswick vise à accorder une aide financière aux individus et aux familles dans le besoin en leur versant une allocation mensuelle fixe pour satisfaire leurs besoins essentiels (nourriture, logement, vêtements et objets d'utilité courante). Dans certains cas, une aide financière supplémentaire leur est accordée pour pouvoir bénéficier des services de médecins ou de conseillers, ou acheter certains articles requis d'urgence.

Les dépenses provisoires du ministère des Services sociaux pour l'année financière 1978-1979 ont été ventilées comme suit:

Paiements versés aux clients aux termes de la Loi sur le bien-être social:	61,1%
Paiements versés aux aveugles et aux invalides aux termes de la Loi sur le bien-être social:	4,3%
Paiements versés aux pensionnaires de maisons de repos et de maisons de soins particuliers aux termes de la Loi sur le bien-être social:	17,4%
Paiements versés pour les enfants en garde aux termes de la Loi sur le bien-être de l'enfance et paiements effectués en vertu de la Loi sur le bien-être social au titre de subventions aux garderies:	3 %
Dépenses d'exploitation des centres de réadaptation et des hôpitaux-écoles:	4,4%
Dépenses relatives aux projets d'adaptation au travail, aux programmes de logement pour les ruraux et les autochtones, à la stratégie d'emploi communautaire, aux ateliers protégés et aux services communautaires en faveur des personnes âgées:	1 %
Dépenses relatives aux appels, aux subventions, à la formation, à l'administration, à la réadaptation professionnelle et à la planification:	8,8%

Le ministère des Services sociaux a mis sur pied des programmes d'aide aux familles qui visent à garder les enfants au foyer et à fournir les services qui permettront aux membres de la famille de demeurer ensemble. Le Ministère prend également une part active à des programmes de services visant, entre autres, la protection de l'enfance, les soins

à l'enfance, l'adoption, les garderies, la réadaptation, l'emploi, les personnes âgées, les maisons de repos, les maisons de soins particuliers et les résidences communautaires.

2. Admissibilité

Pour déterminer si une demande d'aide en vertu de la Loi sur le bien-être social est admissible, on a recours à la méthode du budget déficitaire et l'on tient compte des avoirs et des revenus garantis ou non du requérant.

3. Inadmissibilité

Les services dispensés en vertu de la Loi sur le bien-être social ne sont pas refusés aux requérants en raison de leur âge, de leur sexe, de leur race, de leur couleur, de leur religion ou de leur langue. Les liquidités financières et la situation financière sont les facteurs qui peuvent rendre un requérant inadmissible.

Un requérant potentiellement apte au travail ne bénéficie d'une aide financière qu'après avoir prouvé qu'il a fait tout son possible pour trouver les moyens de subvenir à lui-même et aux siens. Sauf dans les cas d'urgence, où il peut recevoir une aide, il doit se soumettre à une évaluation de son employabilité; s'il est considéré apte à occuper un emploi, il doit s'inscrire auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

4. Procédures d'appel

En vertu de l'article 3 de la Loi sur le bien-être social, une personne qui demande de l'assistance ou qui en reçoit peut, conformément à la procédure prévue par les règlements, en appeler de toute décision se rapportant à sa demande ou à l'importance de l'assistance reçue.

La Commission d'appel du bien-être social a pour mandat d'examiner les décisions prises au sein du Ministère et de veiller à ce que les clients jouissent de tous les droits que leur accordent la Loi et les règlements sur le bien-être social. Elle se compose d'un président à temps plein, de deux vice-présidents et de douze membres.

Un requérant ou un bénéficiaire peut demander à l'agent responsable d'examiner son cas lorsque:

a) sa demande d'aide a été rejetée;

b) selon lui, l'aide qu'il a reçue est insuffisante ou ne répond pas à ses besoins, tels que définis par les règlements;

c) l'aide dont il bénéficie a été réduite; ou

d) elle a été interrompue;

e) selon lui, il y a eu retard excessif dans la prise d'une décision affectant d'une quelconque façon la réception de son aide; ou

f) un article dont il avait un besoin particulier lui a été refusé.

Si le requérant ou le bénéficiaire est mécontent de la décision de l'agent responsable, il peut interjeter appel à la Commission en soumettant un avis d'appel au président dans les dix jours suivant la notification de la décision de l'agent responsable. Le président prend alors les dispositions nécessaires à la tenue d'une audience dans les trente jours suivant la réception de l'avis. La décision de la Commission d'appel, rendue à la majorité des voix, sera communiquée dans les quinze jours suivant la fin de l'audience.

Au cours de l'année financière 1978-1979, 579 appels ont été entendus; 142 ont été accueillis, 345, rejetés et 91 appelants ne se sont pas présentés aux audiences.

B. Dispositions particulières

a) Soins médicaux:

Le ministère de la Santé offre un grand nombre de services. La section des services de santé publique, par exemple, vise notamment à protéger la santé des résidents de la province, à y prévenir les maladies ou les accidents ou à en réduire la fréquence, et à y promouvoir des habitudes d'hygiène personnelle.

Entre autres services offerts, mentionnons: les services d'hygiène dentaire, les services d'hygiène mentale, les programmes de lutte contre l'alcoolisme, les services d'ambulance, les services de laboratoire, les médicaments sur ordonnance, l'assurance-maladie et les services hospitaliers.

Le Programme des soins médicaux garantit la prise en charge des soins médicaux requis, conformément aux dispositions de la Loi sur le paiement des services médicaux, S.R.N.B. 1973, ch. M-7, ainsi que de la Loi sur les services d'assistance médicale, S.R.N.B. 1973, ch. H-3,; un régime d'assurance-maladie a été établi dans la province en liaison avec la loi fédérale sur les soins médicaux.

Les soins médicaux sont dispensés gratuitement aux résidents de la province. Toutefois, depuis mai 1979, ceux-ci doivent verser 6$ à titre de "droit d'usage" du service d'urgence d'un hôpital. Ce droit est de 2$ seulement pour les personnes âgées de plus de 65 ans. En outre, pour être admis dans un hôpital, il faut payer un droit d'admission de 10$, réduit à 4$ pour les personnes âgées de plus de 65 ans.

b) Prestations en espèces en cas de maladie

Les fonctionnaires du Nouveau-Brunswick peuvent accumuler des congés de maladie à raison d'un jour et quart par mois civil de service ininterrompu, et ce, jusqu'à concurrence de 240 jours.

Dans le secteur privé, en règle générale, les conventions collectives et les pratiques des entreprises prévoient des congés de maladie payés.

c) Prestations de maternité

La Loi sur l'assurance-chômage du Canada prévoit le versement de prestations aux femmes admissibles qui ne perçoivent plus de revenus par suite d'un congé de maternité.

Toute fonctionnaire provinciale peut prendre un congé de maternité non rémunéré de deux mois avant la date prévue pour l'accouchement et de trois mois après celui-ci. Une employée admissible aux congés de maternité peut prendre jusqu'à dix jours de congés de maladie acquis pendant la période d'attente de deux semaines après laquelle seront versées les prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

d) Prestations d'invalidité

La Loi sur le bien-être social prévoit le versement de prestations aux personnes handicapées incapables de travailler ou dont les revenus sont insuffisants.

e) Prestations de vieillesse

Le gouvernement provincial peut, conformément à la Loi sur l'assistance-vieillesse, S.R.N.B. 1973, ch. O-3, conclure avec le ministre de la Santé nationale et du Bien-Être social, celui-ci agissant au nom du gouvernement du Canada, une convention instaurant dans la province un régime général d'assistance-vieillesse. Une aide financière est accordée à toute personne ayant atteint 65 ans.

Les fonctionnaires participent à un régime de pension; le secteur privé offre, quant à lui, divers régimes de pension.

f) Prestations aux survivants

La Loi sur les accidents du travail, S.R.N.B. 1973, ch. W-13, stipule que lorsqu'un ouvrier décède dans "un accident survenant du fait et au cours de son emploi", ou meurt des suites de ses blessures, une indemnité est versée aux personnes à sa charge. Les prestations comprennent les frais funéraires nécessaires et appropriés; lorsque la seule personne à charge est le(la) conjoint(e) survivant(e), elle reçoit une prestation mensuelle à vie de 300$. Lorsque les personnes à charge sont le(la) conjoint(e) survivant(e) et un ou plusieurs enfants, les prestations mensuelles sont de 350$ auxquels s'ajoutent 75$ par enfant.

En règle générale, les régimes de pension provinciaux et les conventions collectives prévoient le versement de prestations aux survivants.

g) Prestations pour accidents du travail

Les employés de la province du Nouveau-Brunswick sont protégés par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail, S.R.N.B. 1973, ch. W-13.

Le terme "employeur" utilisé dans la Loi comprend toute personne qui utilise, en vertu d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage, les services d'un tiers, une municipalité ainsi que la Couronne du chef de la province et du Canada. La Loi ne s'applique pas aux personnes dont l'emploi a un caractère temporaire, aux ouvriers agricoles, aux domestiques ou aux membres de la famille de l'employeur qui sont âgés de moins de seize ans. Lorsqu'un ouvrier subit une lésion corporelle ou décède par suite d'un accident survenant du fait et au cours de son emploi, une indemnité doit être payée à cet ouvrier ou aux personnes à sa charge, sauf si l'accident a été, de l'avis de la Commission des accidents du travail, intentionnellement causé par l'ouvrier ou dû totalement ou principalement à l'ivresse ou l'inconduite grave ou volontaire de l'ouvrier et s'il n'a pas provoqué la mort ni une invalidité permanente de l'ouvrier.

La Loi définit un "accident" comme comprenant un acte volontaire et intentionnel autre que celui de l'ouvrier; il comprend aussi un événement fortuit dû à une cause physique ou naturelle ainsi que l'incapacité survenant par le fait et à l'occasion de l'emploi et, lorsque l'incapacité est causée par une maladie professionnelle, la date de l'accident est réputée être celle de l'incapacité.

L'indemnité est payable à même le fonds créé en vertu de la Loi à l'ouvrier dans le cas d'une blessure ou aux personnes à sa charge dans le cas d'un décès. Celles-ci sont, d'après la

définition figurant dans la Loi, les membres de la famille d'un ouvrier dont l'entretien dépendait entièrement ou partiellement de son salaire ou moment de sa mort.

Afin de faciliter la reprise du travail aux ouvriers ayant subi une lésion et de contribuer à atténuer ou faire disparaître tout handicap résultant de leurs lésions, la Commission peut prendre les mesures et faire les dépenses qu'elle juge nécessaires.

La Commission exploite un centre de réadaptation moderne où l'on soigne les ouvriers affligés d'une blessure incapacitante; on facilite en outre leur adaptation à un mode de vie nouveau lorsque leurs blessures sont telles qu'ils ne peuvent reprendre leur emploi.

h) Allocations de chômage

Le régime fédéral d'assurance-chômage s'applique à toutes les provinces, donc au Nouveau-Brunswick.

i) Allocations familiales

En règle générale, les allocations familiales sont accordées par le gouvernement fédéral. La Loi sur le bien-être social prévoit néanmoins le versement d'allocations aux familles nécessiteuses. Fournir des services aux enfants et à leurs parents est l'une des principales préoccupations du ministère des Services sociaux, qui offre entre autres les services d'aides familiales et de conseillers, et accorde une aide financière pour permettre aux familles de continuer à vivre.

6. NOUVELLE-ECOSSE

INTRODUCTION

La plupart des dispositions des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels font l'objet de dispositions des lois de la Nouvelle-Écosse et sont mises en oeuvre par divers programmes de la province.

La principale loi de la Nouvelle-Écosse portant sur les droits de la personne est la Loi sur les droits de la personne, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1969, chap. 11. Le Préambule de la Loi reconnaît la dignité inhérente à tout être humain et les droits égaux et inaliénables de tous les membres de la famille humaine. Rappelant la Charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Préambule affirme "le principe à l'effet que toute personne est libre et égale dans sa dignité et ses droits indépendamment de sa race, sa religion, sa croyance, sa couleur, son sexe ou son origine ethnique ou nationale".

Le Préambule affirme de plus

> "que le gouvernement, toutes les agences publiques et toutes les personnes de cette province ont la responsabilité de s'assurer que chaque personne, en Nouvelle-Écosse, peut bénéficier de possibilités égales de jouir d'une vie agréable et féconde, et que l'inégalité des chances peut créer de nombreuses situations défavorables."

L'article 3 de la Loi déclare ce qui suit:

> "Chaque particulier et chaque classe de particuliers a le droit
>
> (a) d'avoir accès aux, et de se prévaloir des, installations, services et facilités habituellement fournis au public;
>
> (b) d'acquérir et de détenir une participation quelconque dans des biens-fonds;
>
> (c) d'avoir accès aux possibilités d'emploi qui se présentent; et
>
> (d) de s'assurer tous privilèges d'adhésion à toutes organisation d'employés, organisation d'employeurs, association professionnelle ou association d'affaires ou commerciale;

indépendamment de la race, religion, croyance, couleur ou origine ethnique ou nationale de tel particulier ou telle classe de particuliers."

La Loi interdit la discrimination, dans les domaines faisant l'objet des alinéas a), b), c) et d) de l'article ci-haut mentionné, en raison de la race, de la religion, de la croyance, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale, du sexe et, dans le domaine de l'emploi en raison de l'âge (entre 40 et 65 ans), d'un handicap physique ou de l'état matrimonial.

D'autre part, la Loi établit une procédure permettant aux personnes qui estiment que leurs droits, en vertu de la Loi, ont été violés, de chercher réparation. La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse est habilitée à recevoir des plaintes concernant toute prétendue violation de la Loi sur les droits de la personne ou à initier elle-même une plainte. Si la Commission ne parvient pas à régler le différend de manière satisfaisante, le ministre chargé de l'application de la Loi peut nommer une Commission d'enquête. En vertu de l'article 26 (A) de la Loi, la Commission peut ordonner à toute partie ayant contrevenu à la Loi de faire toute chose pour se conformer à la Loi et de réparer tout tort causé à une personne ou à une catégorie de personnes ou de leur accorder une indemnité. Toute personne qui fera quoi que ce soit qui est interdit par la Loi ou qui refusera d'obéir à tout ordre donné en vertu de la Loi sera coupable d'une infraction et sera passible d'une amende sur déclaration sommaire de culpabilité (article 29).

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

A. Les principaux textes législatifs et règlements de la Nouvelle-Écosse qui visent à promouvoir et à sauvegarder le droit au travail sont les suivants:

(i) Loi sur les droits de la personne, chapitre 11, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1969, modifiée en 1970, en 1971, en 1972, en 1974 et en 1977.

(ii) Loi sur les normes de travail* (Labour Standards

---

* Les lois adoptées par la province de la Nouvelle-Écosse sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre français sauf certaines exceptions telles la Loi sur les droits de la personne. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

Code) et son Règlement d'application, chapitre 10, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1972, modifié en 1974, en 1975, en 1976 et en 1977.

(iii) Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act) S.R.N.E. 1967, chapitre 34 et Règlement d'application de cette loi, mai 1978.

B. (1) Accès à l'emploi

Les lois de la province ne privent pas les citoyens de leur liberté de choix en matière d'emploi; cependant, cette liberté peut être limitée si le taux de chômage est relativement élevé dans certains secteurs industriels.

L'article 8 de la Loi sur les droits de la personne interdit la discrimination contre une personne quelconque relativement à l'emploi ou à tous termes ou conditions d'emploi en raison de la race, de la religion, de la croyance, de la couleur, ou de l'origine ethnique ou nationale de telle personne. Cet article ne s'applique pas, cependant,

(a) à un domestique employé et vivant dans une maison unifamiliale; ni

(b) à une organisation exclusivement religieuse ou ethnique ou à une agence de telle organisation fonctionnant sans but lucratif et oeuvrant principalement pour favoriser le bien-être d'un groupe religieux ou ethnique relativement aux personnes d'une même religion ou origine ethnique, selon le cas, si la religion, croyance, couleur ou origine ethnique ou nationale est une qualification professionnelle raisonnable.

D'autre part, le paragraphe 11A de la Loi interdit la discrimination dans l'emploi, les conditions d'emploi ou la permanence de l'emploi en raison du sexe à moins que cette distinction ne s'appuie sur une exigence professionnelle légitime.

Enfin, dans le domaine de l'emploi, la Loi interdit toute discrimination qui se fonde sur l'état matrimonial (article 11AB) ainsi que toute distinction injuste faite à l'encontre d'un particulier parce qu'il a entre quarante et soixante-cinq ans ou parce qu'il est frappé d'un handicap physique, à moins que la nature ou la gravité de ce handicap ne l'empêche de s'acquitter de ses fonctions (article 11B).

La Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act) stipule que:

"Les nominations dans la Fonction publique doivent être faites sans égard à la race, la religion, les croyances, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'état matrimonial, l'âge ou les handicaps physiques" (article 22A).

Elle prévoit aussi que:

"Toutes les personnes admissibles à des positions dans la Fonction publique, selon les termes de cette Loi et de ses règlements, doivent pouvoir s'inscrire aux examens relatifs à ces positions sans égard à leur race, religion, croyance, couleur, origine nationale ou ethnique, sexe, état matrimonial, leur âge ou leurs handicaps physiques" (article 32).

Le Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique stipule ce qui suit:

"Aucune personne ne sera admissible à un emploi dans la Fonction publique à moins que la Commission de la Fonction publique ne soit satisfaite que la personne est convenable, compte tenu de son âge, de sa santé, de sa citoyenneté, de sa résidence, de ses habitudes et de son caractère" (article 2).

L'article 3 du Règlement oblige la Commission à maintenir une liste des candidats admissibles et l'article 34 de la Loi stipule que les candidats admissibles doivent être inscrits sur la liste par ordre de mérite, que les anciens combattants des deux guerres mondiales doivent y être inscrits avant les autres candidats et que les candidats résidant ou ayant résidé dans la province doivent y être inscrits avant les candidats n'y résidant pas ou n'y ayant pas résidé.

L'article 35 de la Loi prévoit de plus qu'aucune personne ne doit être nommée à la Fonction publique à moins qu'elle ne soit "citoyen canadien" ou "sujet britannique". Cet article ne s'applique pas, cependant, aux positions dont les fonctions exigent, de l'avis du gouverneur en conseil, des qualifications professionnelles, techniques ou administratives particulières.

B. (2) Politiques et techniques destinées à assurer un développement économique, social et culturel constant...

En 1974, la province a conclu une entente-cadre de développement de dix ans avec le gouvernement fédéral afin de

faciliter la coopération à l'égard d'activités axées sur le développement économique et socio-économique de la Nouvelle-Écosse. Les objectifs de l'entente sont:

"a) de favoriser l'augmentation ou le maintien des possibilités d'emplois viables à long terme en Nouvelle-Écosse et d'y offrir les meilleures conditions de vie;

b) d'accroître les revenus personnels des habitants de la Nouvelle-Écosse; et

c) d'appuyer l'instauration d'une économie provinciale dynamique et créatrice qui favorisera l'expansion et la stabilité de l'activité économique de la Nouvelle-Écosse."

Pour atteindre ces objectifs généraux, l'entente prévoit que les gouvernements prendront des mesures suivies et coordonnées axées sur des approches sectorielles et géographiques précises.

L'entente prévoit que

"19. Tous les contrats relatifs à la poursuite des activités doivent être adjugés sans distinction de race, de sexe, d'âge, de situation de famille, d'origine ethnique, de couleur, de religion ou d'appartenance politique. Il est convenu, cependant, que la présente disposition n'empêche pas la mise en oeuvre de mesures spéciales au bénéfice des autochtones ou de groupes défavorisés."

B. (3) Organisation du marché de l'emploi

La Loi sur les droits de la personne interdit aux agences de placement d'accepter de la part d'un employeur ou d'un employé éventuel toute demande de renseignements relative à un emploi qui exprime directement ou indirectement une restriction, une précision ou une préférence quant à la race, à la religion, à la croyance, à la couleur ou à l'origine ethnique ou nationale, ou encore qui sollicite des détails à cet égard, et ces agences n'ont pas le droit d'user de discrimination à l'égard d'une personne en s'appuyant sur les motifs précités (paragraphe 8(2)). Cette interdiction s'étend également aux distinctions injustes se fondant sur le sexe ou l'état matrimonial (paragraphe 11A(2)) ou sur l'âge (40-65) ou sur un handicap physique à moins que ce handicap n'empêche le particulier de s'acquitter de ses fonctions (article 11B).

B. (4) L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

Il y a treize écoles de formation technique et professionnelle dans la province. L'enseignement qui y est dispensé est fondé sur les besoins du marché du travail. Le gouvernement fédéral accorde une assistance financière à ces écoles et il achète des services du système d'éducation de la province dans le cadre de ses programmes de formation de la main-d'oeuvre.

Le système d'apprentissage dans la province est administré par le ministère du Travail, lequel, par l'intermédiaire d'une Commission d'apprentissage assistée de conseils consultatifs des métiers, réglemente l'adoption d'accords d'apprentissage avec les employeurs, organise des cours de formation dans les écoles, réglemente les heures de cours en classe et de formation en cours d'emploi, le passage des examens professionnels et la délivrance de certificats, le nombre maximum d'heures de travail et les taux minimums de salaire pour les apprentis des divers métiers, et tous les autres aspects du système.

Les apprentis doivent être âgés d'au moins 16 ans et posséder des qualifications académiques et des aptitudes. Leurs salaires ne doivent jamais être inférieurs au salaire minimum en cours dans la province et ils doivent être établis sur la base d'un pourcentage du taux de salaire des compagnons de l'endroit de travail. La période d'apprentissage moyenne est de quatre ans, durant laquelle le salaire des apprentis passe de cinquante pour cent du salaire des compagnons à quatre-vingt-dix pour cent. Les métiers désignés en Nouvelle-Écosse comprennent: mécanicien-automobile, briqueteur, charpentier, plombier, cuisinier, électricien, machiniste et poseur de lignes.

Le Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique stipule que la Commission de la Fonction publique peut accorder aux fonctionnaires des congés d'études spéciaux avec ou sans salaires (article 50A).

L'article 68 du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique stipule ce qui suit:

> "Les sous-ministres et les personnes que ceux-ci jugent bon de désigner doivent, avec l'aide de la Commission de la Fonction publique et sous sa direction, promouvoir et favoriser l'adoption de programmes de formation destinés à améliorer la qualité du travail dans la Fonction publique et à aider les employés à acquérir les aptitudes nécessaires à leur avancement." (Article 68).

B. (5) Protection contre le licenciement arbitraire

Les travailleurs de la province sont protégés contre le licenciement arbitraire par diverses clauses des conventions collectives négociées avec leurs employeurs et par des dispositions de la Loi sur les normes de travail et du règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique.

Les articles 27, 28 et 29 de la Loi sur les normes de travail interdisent à tout employeur de licencier ou de mettre à pied un employé parce qu'il fait l'objet d'une saisie-arrêt sur salaire ou encore parce qu'il a déposé une plainte aux termes de la Loi ou qu'il a témoigné ou s'apprête à témoigner dans le cadre d'une procédure légale se déroulant en vertu de celle-ci.

En outre, selon les articles 56 et 56A, il n'est pas permis à un employeur de congédier une employée parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle est absente du travail pour une période limitée par suite de l'adoption d'un enfant; un congé est autorisé dans les deux cas et les travailleuses qui s'en prévalent peuvent réintégrer leurs fonctions sans perte d'ancienneté et d'autres droits acquis.

Enfin, les articles 67A à 74 interdisent tout renvoi ou toute suspension injuste d'un employé ayant au moins dix ans d'ancienneté. Les employés qui comptent un temps de service moindre et qui ne sont coupables d'aucune inconduite délibérée, de désobéissance ou de négligence ont droit à un préavis d'une à huit semaines ou à un montant correspondant à la rémunération de cette période. Aucun préavis n'est nécessaire lorsque la cessation ou la réduction des activités de l'entreprise est indépendante de la volonté de l'employeur; il en va de même dans l'industrie du bâtiment.

Dans tous les cas ou un employé croit avoir été congédié en contravention des dispositions précitées, il peut déposer une plainte auprès de la Direction des normes du travail, conformément à une procédure établie.

Le paragraphe 51(2) du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique interdit à tout employeur de congédier une employée comptant au moins un an d'ancienneté parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle est absente du travail par suite de l'adoption d'un enfant de cinq ans ou moins.

En vertu des articles 56 à 60 on ne peut congédier un fonctionnaire (à l'exclusion d'un employé temporaire ou stagiaire) pour des motifs autres qu'une inconduite délibérée, un manquement à la discipline, une négligence ou une incompétence. De plus, l'employé permanent licencié pour l'une des raisons précitées doit en être informé par écrit. Par

ailleurs, il peut être mis à pied en raison d'une pénurie de travail ou de fonds ou par suite de l'abolition ou de la réorganisation d'un service, pourvu que la Commission de la Fonction publique lui fasse parvenir un préavis d'au moins 40 jours (ou qu'elle lui verse un montant correspondant à la rémunération applicable à la période de préavis) et qu'elle envisage la possibilité de lui confier un autre poste.

B. (6) Protection contre le chômage

Les prestations de chômage sont versées par le gouvernement fédéral.

C. Information sur le niveau de l'emploi et l'importance du chômage

En 1977 la population de la Nouvelle-Écosse était approximativement de 836 000 habitants. Quelque 333 000 personnes des deux sexes, âgées de 15 ans et plus faisaient partie de la population active. Le taux de chômage était de 10,7%.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Législation

Voici les lois et règlements de la Nouvelle-Écosse qui régissent la rémunération des travailleurs.

(i) La Loi sur les normes de travail (Labour Standards Code) S.N.E. 1972, chapitre 10.

(ii) Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), mai 1978.

2. Fixation des salaires

La rémunération des travailleurs assujettis à une convention collective est généralement déterminée au cours des négociations.

Les articles 42 à 45 de la Loi sur les normes de travail prévoient l'établissement et l'observation d'horaires de travail et d'échelles de salaires pour l'industrie du bâtiment.

Les articles 46 à 54 prévoient la création d'une Commission du salaire minimum, laquelle fixe le salaire minimum, détermine les périodes de travail de diverses catégories

d'employés et veille à l'application des échelles de salaires.

Les articles 75 à 85 obligent les employeurs à payer les travailleurs qu'ils occupent à des intervalles précis, en monnaie ayant cours légal ou par chèque, et assurent le droit de ces derniers au recouvrement de toute rémunération non touchée.

La Loi sur le droit de rétention des travailleurs (Mechanics Lien Act), S.R.N.E. 1967, chap. 178, protègent les travailleurs contre les pertes de salaire en leur accordant un droit de rétention sur les biens et intérêts de l'employeur à l'égard du travail ou des services effectués pour lui. La Loi accorde une priorité dans les réclamations à celles des travailleurs.

Le Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique prévoit l'octroi de hausses de salaire périodiques fondées sur le mérite (articles 17 à 24). De plus, il prescrit le versement d'un supplément de rémunération en cas d'occupation temporaire d'un poste plus élevé, de primes pour travail par postes et d'indemnités pour heures supplémentaires et pour service en disponibilité.

Les articles 53 et 54 du Règlement prévoient le versement d'une prime aux fonctionnaires qui prennent leur retraite en raison de leur âge ou encore d'une incapacité physique ou mentale. La prime est accordée aux employés qui comptent de trois à trente ans de service (au prorata de l'ancienneté) et est fonction du traitement que touchait l'employé au moment de sa retraite.

4. Statistiques sur les salaires

Le 1er janvier 1977 le salaire minimum en Nouvelle-Écosse était de 2,75$ l'heure. Il était de 2,50$ l'heure en 1976 et de 2,20$ en 1975. La semaine normale de travail est de quarante heures.

Le salaire hebdomadaire moyen dans les industries employant vingt travailleurs ou plus (à l'exclusion des domaines de l'agriculture, des pêches, du piégeage, des services et de l'administration publique) était de 214,72$ à la fin de l'année 1977. Il était de 177,79$ à la fin de 1975 et de 103,42$ à la fin de 1970.

L'indice des prix à la consommation fixé à 100 en 1971 est passé à 160,8 en 1977.

5. Conditions de travail et rémunération égale pour travail de valeur égale

La Loi sur les droits de la personne interdit la discrimination relativement aux termes ou conditions d'emploi en raison de la race, de la religion, de la croyance, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale, du sexe ou de l'état matrimonial, de l'âge (40-65) ou d'un handicap physique à moins que ce handicap n'empêche le particulier de s'acquitter de ses fonctions (articles 8, 11, 11A, 11AB et 11B).

La Loi sur les normes de travail stipule que, dans l'établissement des échelles de salaires pour l'industrie de la construction, le ministre du Travail n'approuvera pas une échelle de salaires qui prévoirait des salaires moins élevés pour les employés féminins que pour les employés masculins (paragraphe 42(4)).

Le paragraphe 48(2) du Code stipule que la Commission du salaire minimum, après avoir fixé les taux de salaire minimum, peut, par ordonnance, et avec l'approbation du gouverneur en conseil appliquer le salaire minimum ainsi fixé à tous les employés ou à un groupe ou classe d'employés dans toute industrie, commerce ou occupation, ou à tout groupe ou classe d'employés dans toutes ou dans deux ou plusieurs industries, commerces ou occupations.

Le paragraphe 48(3) stipule de plus que la Commission peut, sans ordonnance, accorder une permission écrite à un employeur de payer à un employé handicapé un salaire moins élevé que le salaire minimum qu'elle a fixé.

La Loi sur les normes de travail interdit à tout employeur ou à toute personne agissant en son nom de verser à une femme un salaire inférieur à celui accordé à un homme s'ils sont occupés dans un même établissement et s'ils exécutent dans des conditions analogues des tâches sensiblement identiques qui exigent essentiellement les mêmes qualifications, les mêmes efforts et les mêmes responsabilités. Elle stipule, cependant, que les disparités salariales entre travailleurs masculins et féminins ne constituent pas une violation de la Loi si l'employeur ou toute personne agissant en son nom prouve que ces disparités se fondent sur un facteur autre que le sexe. (Article 55).

L'article 57 fixe la marche à suivre relativement à la formulation d'une plainte par une employée qui estime avoir été frustrée dans son droit à la parité salariale, à un congé, à l'ancienneté ou à d'autres avantages.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Législation

Les lois et règlements de la Nouvelle-Ecosse qui traitent de la sécurité et de l'hygiène du travail incluent:

(i) la Loi sur la sécurité industrielle (Industrial Safety Act) S.R.N.E. 1967, Chap. 141;

(ii) la Loi sur les accidents de travail (Workmen's Compensation Act), chapitre 65 des Lois de 1976, tel que modifié, en particulier la Division XIII, Prévention des accidents industriels, et le Règlement nº 8 adopté en application de cette loi et portant sur les premiers soins.

2. Règles relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail

Les règles visant à assurer le respect des normes en matière de sécurité et d'hygiène du travail sont énoncées principalement dans la Loi sur la sécurité industrielle. L'article 3 de la Loi stipule que:

"(1) Tout employeur doit entretenir son établissement industriel de telle façon que la sécurité et la santé des personnes qui s'y trouvent ne soient pas compromises.

(2) Tout employeur doit prendre les précautions qui s'avèrent raisonnables selon les circonstances afin d'assurer la sécurité et la santé des personnes se trouvant dans son établissement."

Le ministre du Travail peut nommer des inspecteurs ayant l'autorité nécessaire pour inspecter les établissements industriels et faire les examens et enquêtes nécessaires afin d'assurer que les dispositions de la Loi et des règlements sont respectées. Les inspecteurs sont autorisés à faire prêter serment et à assigner toute personne à témoigner ainsi qu'à exercer tout autre pouvoir nécessaire ou relié à l'accomplissement de leurs fonctions en vertu de la Loi. (Articles 5-7). L'article 10 stipule que:

"(1) Lorsqu'un inspecteur considère qu'un endroit, une matière, un appareil, un dispositif ou une chose ou une de leurs parties, dans un établissement industriel, est une source de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui y sont employées ou qui y ont accès,

a) il doit donner à l'employeur, par écrit, les directives qu'il juge nécessaires, l'enjoignant

i) de prendre des mesures de surveillance de la source de danger, et

ii) de protéger la sécurité et la santé de toute personne contre ce danger

immédiatement ou dans une période de temps précise, et

b) il peut ordonner que l'endroit, la matière, l'appareil, le dispositif ou la chose ne soit pas utilisé tant que ses directives n'auront pas été appliquées."

La Loi contient des dispositions interdisant l'usage ou la vente d'appareils dangereux. Elle autorise le gouverneur en conseil à établir des règlements sur ce qu'il considère nécessaire et avantageux pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être des personnes se trouvant dans les établissements industriels ou dans leur voisinage.

Le ministre du Travail peut former des comités consultatifs, où les employeurs et employés sont représentés, afin de le conseiller sur les questions de sécurité industrielle. Il peut aussi faire faire des recherches dans ce domaine et lancer des programmes destinés à promouvoir la sécurité et la santé et à prévenir les accidents en cours d'emploi. (Articles 20-22).

Les personnes qui enfreignent la Loi ou qui n'en observent pas les dispositions ou règlements ou qui n'appliquent pas les directives qui leur sont données en vertu de la Loi et de son Règlement se rendent coupables d'un délit et sont passibles d'une peine après déclaration sommaire de culpabilité (article 23).

La Loi sur la sécurité industrielle ne s'applique pas à certains secteurs d'activité tels les mines et divers autres. Dans ces cas, cependant, des dispositions sur la santé et la sécurité existent dans les lois pertinentes, par exemple dans la Loi sur les mines (Mines Act).

La Loi sur les accidents de travail prévoit la création d'une Division indépendante de la Commission des accidents de travail. Composée d'un directeur et d'un comité de direction, cette Division est habilitée à mettre sur pied des programmes éducatifs et des campagnes de sensibilisation axés sur la sécurité, à coordonner, entre eux et avec ses propres activités, les programmes de prévention des accidents de travail mis en oeuvre par les entreprises, les industries et les associations professionnelles, enfin, à

assurer la liaison avec la Division de la prévention des accidents du ministère du Travail. Elle s'occupe également de rassembler des données statistiques sur les accidents de travail, de mener des enquêtes sur la sécurité au travail et de soumettre à l'approbation de la Commission des accidents de travail et du gouverneur en conseil des règlements à cet égard.

Le Règlement no 8 adopté en application de la loi susmentionnée donne des précisions sur l'équipement, les locaux et le personnel requis pour l'administration des premiers soins, compte tenu de la taille de l'entreprise et du nombre d'employés.

C. Egalité des chances de promotion

Dans le secteur privé, l'avancement des travailleurs est, en règle générale, une décision qui appartient à la direction, sous réserve des dispositions figurant dans les conventions collectives.

Les articles 6 et 7 du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique portent que les postes à pourvoir dans la Fonction publique doivent être annoncés publiquement selon la manière décidée par la Commission de la Fonction publique, et que les employés doivent avoir la possibilité de postuler d'autres emplois.

La Commission de la Fonction publique peut, sur recommandation du ministre, reclassifier le poste d'un employé, ou décider d'effectuer cette reclassification par voie de concours. Dans ce cas, les critères d'admissibilité sont les mêmes que ceux qui valaient au moment de la nomination du premier titulaire du poste, et les responsables doivent tenir compte de l'ancienneté et du rendement des candidats. (Articles 13-15).

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Législation

La durée du travail, les jours fériés et les congés payés sont déterminés au moment des négociations dans le cas des travailleurs assujettis à des conventions collectives.

Voici les principaux textes législatifs et règlements destinés à promouvoir et à sauvegarder le droit au repos, aux loisirs, à une durée du travail raisonnable et à des congés payés:

(i) Loi sur les normes de travail (Labour Standards

Code). Cette loi régit les congés payés, la durée de travail et les périodes de repos de l'ensemble des travailleurs.

(ii) Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), qui fixe les jours et les heures de travail et de repos, les congés payés, les jours fériés et le montant de l'indemnité versée aux travailleurs occupés ces jours-là, ainsi que les congés spéciaux rémunérés qui sont accordés aux employés de la Fonction publique.

2. Dispositions relatives au travail et aux loisirs

En vertu des articles 30 à 34 de la Loi sur les normes de travail, tout travailleur a droit, après douze mois de service auprès d'un employeur, à deux semaines de congé assorties d'une rémunération anticipée ou, s'il a été occupé pendant moins de quatre-vingt-dix pour cent de la durée normale du travail au cours des douze mois précédents, à une indemnité équivalant à quatre pour cent de son salaire au cours de cette période.

Advenant la cessation de son emploi avant douze mois, l'employé doit recevoir une indemnité de congé calculée en fonction du nombre de jours pendant lesquels il a occupé cet emploi.

Le calcul de cette indemnité doit se fonder sur la rémunération totale de l'intéressé, qui comprend les frais du logement et de la nourriture fournis par l'employeur.

L'indemnité de congé est réputée constituer un droit de rétention sur les biens meubles ou immeubles de l'employeur et prime tout autre droit, charge ou engagement hypothécaire, sauf si ce droit concerne les salaires dus par l'employeur aux travailleurs.

Sont considérés "jours fériés" et rémunérés normalement, aux termes des articles 35 à 41, le jour de l'an, le vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Travail et le jour de Noël. Par ailleurs, lorsque le jour férié coïncide avec un jour chômé par l'employé, la Loi prévoit que l'employeur doit avancer ou reporter le jour de congé payé. En vertu de l'article 39, l'employeur doit accorder à tout employé appelé à travailler un jour férié son salaire normal majoré de moitié, ou encore prolonger d'un jour son congé annuel. Ces dispositions visent tout employé qui a travaillé au moins quinze jours au cours des trente jours qui précèdent immédiatement le jour férié.

Les articles 58 à 64 habilitent la Commission du salaire

minimum à fixer la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail des employés d'une industrie ou d'une branche d'industrie, ainsi que les périodes de repos relatives à chaque jour ouvré. Par ailleurs, l'employeur est tenu d'accorder à chaque employé une période de repos de 24 heures tous les sept jours, si possible le jour du Seigneur, tel que celui-ci est défini dans la Loi du jour du Seigneur (Lord's Day Act).

L'article 25 du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique prévoit que les fonctionnaires doivent travailler 40 heures par semaine, du lundi au vendredi, soit de 8 h 30 à 16 h 30; en outre, il prévoit une heure pour la pause-repas et deux périodes de repos de 15 minutes par jour. Cependant, sous réserve de l'approbation du sous-ministre et de la Commission de la Fonction publique, l'horaire de travail peut faire l'objet d'un arrangement plus souple.

Les employés de la Fonction publique ont droit à trois semaines de vacances payées par année au cours de leurs dix premières années de service, à quatre semaines au cours des dix années suivantes et à cinq semaines par la suite. Ceux qui font partie des services médicaux et dentaires ainsi que de l'administration des services de santé ont droit à quatre semaines de vacances payées après cinq années de service, tandis que ceux qui font partie de la catégorie "A" de l'administration des services de santé ont droit à quatre semaines après quatre années de service. (Article 27 du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique).

Les fonctionnaires sont tenus de prendre leurs congés au cours de l'année ouvrant droit à ceux-ci; toutefois, un report d'au plus cinq jours applicable à une période maximale de cinq ans peut être obtenu moyennant l'approbation du sous-ministre (articles 28 à 32).

En vertu des articles 36 à 38 les fonctionnaires ont droit aux jours fériés suivants: le jour de l'an, le vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël, le lendemain de Noël, une demi-journée la veille de Noël lorsque ce jour coïncide avec un jour de travail et un jour reconnu comme jour de fête civile au niveau régional (habituellement le premier lundi d'août). Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos, le congé est avancé ou reporté. Un employé tenu de travailler un jour férié payé doit toucher une rémunération égale à deux fois et demi son salaire normal; celui-ci est majoré du triple dans le cas des heures supplémentaires effectuées ce jour-là.

Des congés spéciaux pleinement ou partiellement payés peuvent être accordés pendant des périodes limitées pour diverses raisons. Les fonctionnaires ont également droit à un congé rémunéré lorsqu'ils doivent faire partie d'un jury, comparaître comme témoins devant un tribunal, assister aux funérailles d'un membre de leur famille, participer à un concours de sélection du personnel ou recevoir une instruction militaire. L'employé de sexe masculin bénéficie en outre d'un jour de congé payé à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Les femmes enceintes ont droit à un congé sans solde d'au plus dix-huit semaines à l'époque de la naissance de l'enfant. Des prestations pour perte de salaire au cours de cette période sont accordées par le gouvernement fédéral dans le cadre du programme d'assurance-chômage.

3. Employés affectés à un travail ininterrompu

Les employés qui, en raison du caractère continu de leur occupation, sont appelés à travailler les jours de congé, ont droit à une indemnité aux termes de l'article 39 de la Loi sur les normes de travail.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A. Législation

Les principaux textes législatifs et règlements de la Nouvelle-Écosse destinés à promouvoir, préserver et régir les droits syndicaux sont les suivants:

(i) Loi sur les droits de la personne;

(ii) Loi sur les syndicats ouvriers (Trade Union Act), chapitre 9, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1972, et les modifications y afférentes, apportées en 1977 et en 1978;

(iii) Règlement d'application de la Loi sur les syndicats ouvriers (Trade Union Act), 1972, et les règlements supplémentaires adoptés en 1973 et en 1976;

(iv) Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique (Civil Service Collective Bargaining Act), Lois de 1978, chapitre 3.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

L'article 3 de la Loi sur les droits de la personne stipule que:

"Chaque particulier et chaque classe de particuliers a le droit

d) de s'assurer tous privilèges d'adhésion à toute organisation d'employés, organisation d'employeurs, association professionnelle ou association d'affaires ou commerciale,

indépendamment de la race, religion, croyance, couleur ou origine ethnique ou nationale de tel particulier ou telle classe de particuliers."

L'article 9 de cette loi interdit à toute organisation d'employés de refuser l'adhésion à quiconque ou encore d'exclure un membre, de le suspendre ou d'user de discrimination à son égard au niveau de l'emploi pour des motifs de race, de religion, de croyance, de couleur et d'origine ethnique ou nationale. D'autre part, le paragraphe 11A(2) élargit la portée de cette disposition pour tenir compte du sexe et de l'état matrimonial et l'article 11B l'élargit pour tenir compte de l'âge (40-65) ou d'un handicap physique à moins que ce handicap n'empêche le particulier de s'acquitter de ses fonctions.

Le paragraphe 12(1) de la Loi sur les syndicats ouvriers stipule que tout employé est libre d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités.

L'article 22 prévoit qu'un syndicat peut être reconnu comme agent autorisé à négocier au nom d'un groupe d'employés par la Commission des relations du travail. Pour être accrédité, le syndicat doit obtenir l'adhésion de quarante pour cent des employés admissibles.

L'article 24 prévoit la tenue d'un scrutin par la Commission pour déterminer les désirs des employés de l'unité concernée quant à l'accréditation du syndicat ayant fait application pour devenir leur agent négociateur. Celui-ci sera ainsi accrédité par la Commission si la majorité des votes déposés est en sa faveur.

Si, selon l'opinion de la Commission, par suite de la violation de la Loi ou des règlements par un employeur ou par une organisation d'employeurs, le vote ne réflète pas vraiment les désirs des employés, la Commission peut à sa discrétion accréditer le syndicat comme agent négociateur pour les employés de l'unité en question.

Par ailleurs, une demande d'accréditation peut être rejetée si la Commission est d'avis que le syndicat ou son représentant a violé la Loi ou les règlements y afférant, faussant

ainsi le résultat du vote sur les véritables désirs des employés de l'unité en question.

La Loi stipule de plus qu'un syndicat ne peut être accrédité si l'influence exercée sur lui par un employeur est telle que le mécanisme de la négociation collective s'en trouve faussé ou s'il se rend coupable de discrimination pour des motifs de sexe, de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine. D'ailleurs une entente conclue entre un tel syndicat et un employeur ne pourrait tenir lieu de convention collective.

L'article 27 de la Loi stipule qu'un syndicat peut perdre son accréditation si, par suite d'un vote à cet effet, un nombre important de membres indiquent que celui-ci ne s'acquitte pas de ses responsabilités de façon satisfaisante ou qu'il ne représente plus la majorité des employés de l'unité concernée.

Par ailleurs, la Loi prévoit le maintien de l'accréditation d'un syndicat lorsque l'employeur vend, loue ou cède son entreprise en tout ou en partie (article 29).

L'article 51 de la Loi interdit à l'employeur de participer ou d'intervenir dans la formation ou l'administration d'un syndicat; toutefois, l'employeur peut autoriser les employés ou les représentants syndicaux à vaquer aux affaires du syndicat pendant les heures de travail et à utiliser ses locaux à cette fin. La Loi interdit également à l'employeur de refuser d'embaucher un travailleur à cause de son adhésion à un syndicat ou encore de le pénaliser pour ses activités syndicales. Quant aux syndicats, ils ne peuvent exclure temporairement ou définitivement un membre en usant de discrimination dans l'application des règles (article 52).

Le paragraphe 56(1) interdit en outre à quiconque de recourir à l'intimidation ou à la coercition pour obliger une personne à rallier ou à quitter un syndicat, ou pour l'empêcher de le faire.

En vertu de l'article 57, il est permis d'inclure dans une convention collective une disposition qui fait de l'adhésion à un syndicat particulier une condition d'emploi ou qui invite l'employeur à donner la préférence à un membre d'un syndicat donné, lorsqu'il s'agit de l'embauche. Par ailleurs, ce même article interdit l'insertion dans une convention collective d'une clause obligeant l'employeur à congédier un travailleur qui appartient à un autre syndicat ou qui participe à ses activités.

La Loi sur les syndicats ouvriers ne s'applique pas au

gouvernement provincial et à ses employés. Elle s'applique toutefois aux agences du gouvernement provincial et à leurs employés lorsque ceux-ci ne sont pas nommés par la Commission de la Fonction publique ou par le gouverneur en conseil (article 3).

La Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique reconnaît de façon implicite le droit des employés du gouvernement de faire partie de syndicats ouvriers. La Loi reconnaît l'Association des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Government Employees Association) comme le représentant des employés du gouvernement dans les négociations en vue de conclure des conventions collectives (article 13) et, à l'article 12, elle stipule que la Commission de la Fonction publique et l'Association peuvent déterminer conjointement les employés qui font partie d'un groupement de négociation. L'article 11 exclut les employés suivants:

a) ceux qui sont nommés par le gouverneur en conseil,

b) ceux qui sont engagés sur place en dehors de la province,

c) ceux qui sont employés de façon intermittente pendant une période de moins de douze mois continus,

d) ceux qui sont nommés de façon temporaire ou à des emplois d'été à moins qu'ils ne soient ainsi employés de façon continue pendant une période de six mois ou plus, et

e) les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

En vertu du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique, la Commission de la Fonction publique peut conclure et exécuter des ententes avec l'Association des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse concernant les employés du gouvernement de toutes les catégories, et ces ententes constituent les termes et conditions d'emploi de ces employés (articles 74 à 82).

L'article 41 de la Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique interdit à l'employeur de refuser d'embaucher une personne, de la congédier ou d'exercer de la discrimination à son endroit, entre autres choses, parce qu'elle est membre de l'Association, parce qu'elle doit témoigner dans le cadre d'une procédure judiciaire se déroulant aux termes de la Loi ou parce qu'elle a déposé une plainte en vertu de la Loi.

En vertu de l'article 42, l'Association ne peut exercer son activité dans les locaux de l'employeur, durant les heures de travail, à moins d'avoir obtenu préalablement l'autorisation de cet employeur et elle ne peut user de mesures de coercition, d'intimidation ou de discrimination à l'endroit d'un employé.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

En Nouvelle-Écosse, ce droit n'est ni garanti ni dénié par la loi. En fait, les syndicats sont libres d'adhérer à des fédérations tant au niveau national qu'à l'échelle internationale.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

Les syndicats, en Nouvelle-Écosse, peuvent exercer librement leurs activités dans le cadre des lois et règlements régissant leur fonctionnement. Ils sont protégés contre les pratiques déloyales des employeurs lesquels sont sujets à des poursuites en cas de violation des dispositions des lois et règlements. Les syndicats eux-mêmes sont susceptibles de poursuites en cas de violation des lois et règlements.

E. Droit de grève

La Loi sur les syndicats ouvriers régit l'exercice du droit de grève. Ainsi, aux termes des articles 45 à 50, est illégale toute grève déclenchée pendant la période d'application d'une convention collective et avant l'expiration du délai de sept jours qui doit suivre la remise du rapport de la commission de conciliation au ministre du Travail. La question du déclenchement de la grève doit être soumise au scrutin général, et un délai de 48 heures doit s'écouler entre le moment du vote et celui du début de la grève.

Il est interdit aux fonctionnaires de faire la grève en vertu du paragraphe 39(1) de la Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique. L'article 40 interdit à l'Association de sanctionner, d'encourager ou d'appuyer, financièrement ou autrement, une grève déclenchée par l'ensemble de ses membres ou par ceux d'entre eux qui sont visés par les dispositions de la Loi.

Les agents ou officiers de police et les membres de comités, de commissions ou d'organismes gouvernementaux ne peuvent déclencher une grève avant l'expiration d'une période supplémentaire de trente jours, une fois remplies toutes les autres conditions (Loi sur les syndicats ouvriers, paragraphe 47(2)).

ARTICLE 9: DROIT À LA SECURITE SOCIALE

1. Voici les principaux textes législatifs et règlements relatifs au régime de sécurité sociale de la Nouvelle-Écosse:

(i) Loi sur l'assistance sociale (Social Assistance Act), chapitre 11, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1970, et modifications y afférentes (lois de 1974, 1975 et de 1977).

(ii) Loi sur l'assistance aux familles (Family Benefits Act), chapitre 8, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1977.

(iii) Loi sur les services de santé et sur l'assurance-santé (Health Services and Insurance Act), chapitre 8, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1973, et modifications y afférentes (lois de 1974 et de 1977).

(iv) Loi sur les accidents de travail (Workmen's Compensation Act), chapitre 65, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1968, modifiée.

(v) Loi sur les services de garderie (Day Care Services Act), chapitre 13, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1970-1971.

2. a) Soins médicaux

Tous les habitants de la Nouvelle-Écosse sont admissibles au Régime d'assurance-maladie, lequel couvre les frais d'hospitalisation et presque tous les autres services médicaux dont ils ont besoin. En outre, les personnes âgées de 65 ans et plus peuvent se faire rembourser les frais des médicaments d'ordonnance (Loi sur les services de santé et sur l'assurance-santé, articles 3 et 3A).

Le coût du régime d'assurance est partagé entre le gouvernement fédéral et les autorités provinciales.

Les médecins de la province sont rémunérés à l'acte, d'après les taux établis par la Commission des services de santé et de l'assurance-santé de concert avec l'Association des médecins de la Nouvelle-Écosse (Medical Society of Nova Scotia). Ils sont toutefois autorisés à percevoir directement des honoraires auprès des malades, à condition d'en informer d'avance ces derniers et la Commission. Ils peuvent encore, s'ils le préfèrent, décider d'exercer leur profession en marge du régime d'assurance et demander aux malades de leur verser directement leurs honoraires. Ces

derniers sont libres d'aller consulter le médecin de leur choix.

b) Prestations en espèces en cas de maladie

Aux termes de la Loi sur la Fonction publique (Civil Service Act), les fonctionnaires sont admissibles à des prestations en espèces en cas de maladie. Ils bénéficient d'un certain nombre de jours de congé de maladie payés, qui varie selon l'ancienneté.

c) Prestations de maternité

Les prestations de maternité sont versées dans le cadre du régime d'assurance-chômage du gouvernement fédéral.

d) Prestations d'invalidité

L'article 5 de la Loi sur l'assistance aux familles prévoit le versement de prestations aux invalides.

e) Prestations de vieillesse

Les habitants de la province âgés de 65 ans et plus ont droit, au titre de l'aide sociale, à une allocation spéciale calculée en fonction de leurs besoins; cette allocation vient s'ajouter à la pension de vieillesse que leur verse le gouvernement fédéral (Loi sur l'assistance sociale, Partie VI).

Les municipalités mettent des foyers à la disposition des vieillards avec l'aide des autorités provinciales (Loi sur l'assistance sociale, article 26).

f) Prestations aux survivants

En règle générale, les prestations aux survivants sont versées aux habitants de la province dans le cadre de régimes privés de pension et d'assurance. Toutefois, l'article 30 de la Loi sur les accidents de travail prévoit le paiement d'une somme de 500$ (en sus du remboursement des frais funéraires) ainsi qu'une pension de 307$ par mois et de 64$ par mois par enfant, à la veuve d'un travailleur décédé par suite de blessures subies au travail. La Loi fixe à 84$ le montant de la pension versée aux orphelins; les allocations mensuelles payables aux autres personnes à charge varient de 103$ à 137$. Les veufs invalides ont également droit aux prestations aux survivants. Ces taux étaient en vigueur le premier janvier 1978. Ces prestations sont périodiquement ajustées suivant les hausses de l'indice des prix à la consommation.

g) Prestations pour accidents du travail

Les prestations à ce titre sont versées aux termes de la Loi sur les accidents de travail. Elles correspondent à 75% des gains, dont le plafond est actuellement fixé à 12 000$ par année. L'indemnité minimale payable hebdomairement est de 82,50$.

Les prestations sont versées aux personnes devenues invalides par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les travailleurs aptes à occuper un poste moins rémunérateur reçoivent par ailleurs une indemnité partielle.

Les employeurs sont tenus de verser une cotisation afin de couvrir le coût des prestations payées aux termes de la Loi sur les accidents de travail.

Durant la période de 1968 à 1977 les réclamations se sont réparties en moyenne comme suit:

16 293 pour soins médicaux seulement,

12 032 pour blessures non mortelles mais causant de l'invalidité, et

32 pour blessures mortelles.

i) Allocations familiales

Des prestations en espèces sont versées aux habitants de la province dans le cadre de deux régimes d'aide. Les personnes dans le besoin, au sens où l'entend le comité des services sociaux d'une municipalité, peuvent toucher une prestation d'assistance sociale, généralement pendant une courte période. Le montant de cette aide est fixé par les autorités provinciales qui en assument la plus grande partie du coût.

Les personnes ou familles dans le besoin peuvent bénéficier d'une aide dans le cadre du régime d'assistance aux familles, lorsque leur situation ne s'améliore pas ou n'est pas susceptible de s'améliorer à court terme. C'est la province qui administre ce régime.

Les garderies relèvent des municipalités qui reçoivent de l'aide des autorités provinciales dans le cadre d'un programme fédéral à frais partagés, le Régime d'assistance publique du Canada. Certains parents doivent payer pour ce service, mais ceux qui sont dans le besoin peuvent s'en prévaloir gratuitement.

7. ONTARIO*

Commentaires sur les droits reconnus aux articles 1 à 5 qui ont trait aux droits reconnus aux articles 6 à 9

Directive I.E. 1): "Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, tel qu'il est reconnu à l'article premier du pacte;"

Directive I.E. 2): "Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9 sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation et progrès accomplis à cet égard (paragraphe 2 de l'article 2);"

MESURES NON DISCRIMINATOIRES PRISES

En 1962, la Loi sur la discrimination raciale** (The Racial Discrimination Act) de 1944, la Loi sur les justes méthodes d'emploi (The Fair Employment Practices Act) de 1951, la Loi sur la juste rémunération de la main d'oeuvre féminine (The Female Employees Fair Remuneration Act) de 1951 et la Loi sur les justes méthodes en matière de logement (The Fair Accommodation Practices Act) de 1954 ont été fusionnées pour former le Code des droits de l'homme de l'Ontario.

En 1972, le Code a été de nouveau modifié de manière à inclure la Loi sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes (Women's Equal Employment Opportunity Act) et la Loi sur la discrimination fondée sur l'âge (Age Discrimination Act).

---

* Rapport préparé par le gouvernement de la province de l'Ontario.

** Les lois adoptées par la province de l'Ontario sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre français sauf certaines exceptions telles le Code des droits de l'homme de l'Ontario. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

(A) Champ d'application dans les différents secteurs sociaux

(1) Emploi

En 1966, la Loi sur la discrimination fondée sur l'âge (Age Discrimination Act) a été promulguée afin d'interdire les mesures discriminatoires contre les personnes âgées de 40 à 65 ans. Une proportion de plus en plus grande de la population active appartenait à ce groupe d'âge et était victime de discrimination par suite du progrès technique, des changements organisationnels et de la préférence des employeurs pour les travailleurs plus jeunes.

En 1967, la dispense accordée aux entreprises de moins de cinq employés a été supprimée.

En 1968, la publicité discriminatoire relativement à l'âge a été interdite afin d'enrayer la tendance de plus en plus fréquente, dans la publicité écrite et par les agences de placement, à s'adresser aux travailleurs plus jeunes. En outre, l'article "travail égal, salaire égal" a été abrogé et remis en vigueur à titre d'article 19 de la Loi sur les normes d'emploi, 1974 (The Employment Standards Act, 1974).

En 1969, l'article ayant trait à l'exception relative aux organismes exclusivement religieux, philanthropiques, éducatifs, fraternels ou sociaux et sans but lucratif a été modifié de manière à inclure tous les cas où la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine constitue une qualité professionnelle raisonnable. Cette mesure visait à relier ces caractéristiques directement aux fonctions du poste en ce qu'elles se rapportent au caractère religieux, etc., de l'employeur.

En 1972, l'état matrimonial a été ajouté comme motif possible de discrimination afin de remédier à certaines injustices, dont sont particulièrement victimes les femmes mariées, séparées et divorcées, et d'éliminer les écarts inéquitables qui existent sur le plan des avantages sociaux, notamment en ce qui concerne les régimes d'assurance-vie, de retraite et d'assurance-maladie.

En 1972 également, l'article 6a a été ajouté afin d'offrir des programmes spéciaux d'emploi (action positive) par suite de l'impact, sur les minorités et les femmes, de l'inégalité séculaire des chances d'emploi. L'accès aux professions autonomes a également été inclus afin de résoudre les difficultés qu'éprouvent les professionnels formés à l'étranger à obtenir un permis de l'Ontario et d'autres certificats.

(2) Logement et locaux commerciaux

En 1965, le Code a été modifié de manière à comprendre tout appartement situé dans un édifice comprenant plus de trois logements autonomes (au lieu de six, comme auparavant). En 1967, tous les logements autonomes ont été inclus, pour éviter de sanctionner la discrimination par une formule mathématique:

En 1965, le Code a été élargi de manière à inclure l'occupation de locaux commerciaux et à protéger ainsi les hommes et les femmes d'affaires.

En 1972, comme de plus en plus de femmes étaient victimes de discrimination relativement à l'occupation de logements, on a fait appliquer le sexe, comme motif de discrimination, non seulement à l'emploi mais au logement. En outre, les dispositions relatives au logement, qui ne visaient que les "logements autonomes", ont été élargies de manière à comprendre tout logement, sauf dans les cas où le propriétaire ou sa famille occupe une partie seulement des lieux et partage une salle de bains ou une cuisine avec des locataires.

(3) Services et facilités admis au public

En 1972, la discrimination pour des motifs de sexe ou d'état matrimonial dans les locaux, services et installations admis au public a été interdite, afin d'éliminer les restrictions imposées aux femmes quant à l'accès à ces services et installations.

(4) Enseignes et avis discriminatoires

En 1972, on a ajouté l'interdiction de la discrimination pour des raisons de sexe et d'état matrimonial dans l'exposition d'enseignes et d'avis discriminatoires.

(5) Représailles

En 1968, l'article 5 a été ajouté afin de protéger toutes les victimes ou tous les témoins de mesures discriminatoires contre la crainte d'être l'objet de représailles pour avoir présumément signalé des infractions à la loi.

(B) Champ d'application

En 1965, le Code a été élargi de manière à englober le gouvernement de l'Ontario et tous les organismes de la Couronne; de plus, en 1969, la Loi sur la discrimination fondée sur l'âge a été modifiée de manière à lier la Couronne. Ces mesures faisaient suite à l'augmentation des cas présumés de discrimination dans l'emploi signalés par des employés de la Couronne.

(C) Procédure relative aux plaintes

En 1972, la procédure en vue de porter plainte a été modifiée de sorte que non seulement les victimes des mesures discriminatoires, mais également toute autre personne et la Commission des droits de l'homme de l'Ontario elle-même peuvent dorénavant porter plainte.

En outre, à partir d'un rapport rédigé par un comité d'enquête, une procédure d'appel auprès de la Cour suprême de l'Ontario a été établie.

(D) Amendes

En 1968, l'amende maximum pour infraction à la loi était portée de 100$ à 500$ dans le cas d'une personne, et de 500$ à 2 000$ dans le cas d'une compagnie ou d'un syndicat. En 1972, ce maximum était porté à 1 000$ pour une personne et à 5 000$ pour une organisation. Ces mesures montrent bien l'importance qu'on attache aux infractions au Code et visent à prévenir les infractions. Ces modifications garantissent aux plaignants que les infractions méritent davantage qu'une simple amende symbolique.

(E) Révision du Code

Le Comité de révision du Code des droits de l'homme de l'Ontario a formulé, dans son rapport "Vivre Ensemble" présenté en 1977, 97 recommandations en vue de clarifier et de renforcer l'administration des droits de la personne des gens de l'Ontario. Ces recommandations[2] sont actuellement à l'étude et le gouvernement a fait part de son intention d'apporter des modifications au Code.

> Directive I.E. 3): "Mesure dans laquelle les droits énoncés aux articles 6 à 9 sont garantis aux non-ressortissants;"

Le Code des droits de l'homme de l'Ontario[3] interdit la discrimination pour des raisons de nationalité, d'ascendance et de lieu d'origine. Tous les non-ressortissants sont protégés contre la discrimination en vertu des articles 1, 2, 3 et 5. L'article 4 (emploi) protège pleinement toutes les personnes qui sont légalement aptes à travailler au Canada, sauf en ce qui a trait à l'accès aux professions autonomes (l'article 4a.(2) ne s'applique pas aux non-ressortissants).

Les corps de police métropolitains ne sont pas assujettis aux dispositions du Code relatives à la nationalité, en vertu de la Loi sur la police (The Police Act)[4], qui stipule que seuls des citoyens canadiens peuvent être engagés.

De plus, la Loi sur les fonctionnaires publics (The Public Officers Act)[3] limite l'emploi sur une base permanente, dans toute fonction permanente, en Ontario, aux citoyens canadiens ou sujets britanniques, de naissance ou par naturalisation, mais elle n'empêche pas les nominations à des emplois temporaires ou sur une base de probation. De fait, de telles nominations temporaires peuvent être renouvelées indéfiniment ou jusqu'au moment ou l'employé devient éligible à la citoyenneté.

En vertu de la Loi sur les jurés (The Juries Act), seuls les citoyens canadiens résidant en Ontario peuvent être appelés à servir comme jurés dans la province.

> Directive I.E. 4): "Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer, en application de l'article 3, le droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice des droits énoncés aux articles 6 à 9 et progrès accomplis à cet égard;"

Tous les articles du Code des droits de l'homme de l'Ontario[1] assure une protection contre la discrimination pour des raisons de sexe.

L'article 6a. du Code permet à la Commission des droits de l'homme de l'Ontario d'approuver des programmes d'action positive en vue d'augmenter l'emploi des femmes et des minorités.

> Directive I.E. 5): "Limitations éventuellement imposées à l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9, raisons de ces limitations et sauvegardes contre les abus en la matière, avec communication du texte des lois, règlements et jugements pertinents (articles 4 et 5)."

La Loi sur l'Ombudsman[2] a institué la charge d'Ombudsman pour l'Ontario. L'article 15 confère à l'Ombudsman le pouvoir de faire enquête sur toute décision prise, toute recommandation faite, tout acte accompli ou toute omission dans le cours de l'administration d'un organisme gouvernemental et affectant personnellement une personne ou un groupe de personnes. L'Ombudsman peut faire une enquête sur une plainte qui lui est présentée, ou encore sur sa propre initiative. Les pouvoirs conférés à l'Ombudsman peuvent être exercés nonobstant toute disposition renfermée dans une loi quelconque à l'effet que toute décision, recommandation, tout acte ou toute omission sont sans appel, ou que nulle procédure ou décision ne doit être opposée, révisée, causée ou remise en question.

En vertu de l'article 20 de la Loi, l'Ombudsman peut exiger

d'un fonctionnaire, d'un employé ou d'un membre d'un organisme gouvernemental de fournir des renseignements touchant une question faisant l'objet d'une enquête de sa part et de produire des documents ou objets qui, à son avis, ont trait auxdites questions. L'Ombudsman peut interroger sous serment toute personne qui est fonctionnaire, employée ou membre d'un organisme gouvernemental. Cependant, aucune personne qui est tenue par les dispositions d'une loi quelconque de garder le secret ne peut être tenue de fournir des renseignements si, ce faisant, elle venait à manquer à son obligation au secret. Tous les droits habituels applicables dans les cours s'appliquent également ici.

Aux termes de l'article 21, lorsque le Procureur général de la province atteste que le fait de donner des renseignements risque de nuire à la découverte d'infractions ou d'entraîner la divulgation des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité du Conseil exécutif se rapportant à des questions de nature confidentielle, et risque ainsi de nuire à l'intérêt général, l'Ombudsman ne doit pas solliciter le renseignement. Sous réserve de ce qui précède, la règle de droit qui autorise ou exige le refus de communiquer un document ou le refus de répondre à une question, parce que la révélation du document ou la réponse à la question risque de nuire à l'intérêt général, ne s'applique pas à l'égard d'une enquête effectuée par l'Ombudsman ni à la procédure qui a lieu devant lui.

Après avoir effectué une enquête, l'Ombudsman peut être d'avis que la question faisant l'objet de l'enquête semble avoir été contraire à la loi; n'était pas raisonnable, était injuste, ou oppressive ou indûment discriminatoire, ou était conforme à une règle de droit, à une disposition d'une loi quelconque ou à une pratique qui n'est pas raisonnable, etc.; était fondée sur une erreur de droit ou de fait; était à tort; ou était un pouvoir discrétionnaire exercé dans un but illégitime ou pour des raisons non pertinentes. En pareils cas, l'Ombudsman peut être d'avis que la question doit être rectifiée, annulée, modifiée, que la décision devrait être motivée ou que toute autre mesure devrait être prise. Il doit faire un rapport de son opinion, avec motifs à l'appui, à l'organisme gouvernemental en cause et peut faire les recommandations qu'il juge bon, et il peut demander à l'organisme de l'aviser, dans un délai déterminé, des mesures que ce dernier se propose de prendre pour donner effet à ses recommandations. Si aucune mesure n'est prise, l'Ombudsman peut, à sa discrétion, envoyer une copie du rapport et des recommandations au Premier ministre et même, par la suite, à l'Assemblée législative. L'Ombudsman doit informer le requérant du résultat de l'enquête et, si aucune mesure adéquate et appropriée n'a été prise, de sa recommandation.

L'article 22 de la Loi sur la cession de biens et la propriété (The Conveyancing and Law of Property Act) stipule que toute convention relative à un terrain et conclue après le 24 mars 1954 qui restreint la vente, la propriété, l'occupation ou l'utilisation d'un terrain pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine est nulle et non avenue.

A) ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

Directive II.A: "Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder le droit au travail tel qu'il est défini dans cet article,"
et

Directive II.B: Renseignements sur:

"1) le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et en particulier sur l'absence de contrainte dans le choix de l'emploi et sur les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi;"

Code des droits de l'homme de l'Ontario

Le Code des droits de l'homme de l'Ontario[1] garantit à toute personne le droit à l'égalité d'accès aux emplois pour lesquels elle possède les qualités requises, et de ne pas faire l'objet de discrimination en matière d'emploi pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, de sexe ou d'état matrimonial. Cependant, le Code restreint présentement la notion d'âge au groupe des 40-65 ans et ne peut donc pas garantir à une personne le droit de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, soit 65 ans.

Outre qu'il interdit la discrimination, le Code des droits de l'homme de l'Ontario stipule, à l'article 9, que la Commission des droits de l'homme de l'Ontario doit promouvoir le principe de l'égalité en dignité et en droits; encourager la compréhension, l'acceptation et le respect du Code; mettre sur pied et organiser des programmes de recherche et d'éducation conçus pour éliminer les distinctions injustes fondées sur la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, le sexe et l'état matrimonial.

Loi sur les normes d'emploi, 1974 (The Employment Standards Act, 1974)[2]

Le droit absolu de l'employeur de congédier un employé sans motif précis ou valable a été grandement restreint par plusieurs dispositions des lois sur le travail et des conventions collectives, et par certaines décisions des tribunaux relatives à la cessation d'emploi. La Loi sur les normes d'emploi, 1974 interdit le congédiement pour certaines raisons précises. Par exemple, l'employeur ne peut pas congédier, punir, suspendre un employé, ou l'en menacer, en raison:

a) d'une saisie réelle ou possible du salaire de l'employé[3];

b) d'une grossesse, si l'employée a été à son service au cours des 12 mois et 11 semaines qui précèdent immédiatement la date prévue de l'accouchement[4];

c) du dépôt d'une plainte par l'employé ou de ses efforts pour faire respecter ses droits en vertu d'une loi[5];

d) de la vente ou de l'achat d'une entreprise[6].

Selon la disposition de la Loi sur les normes d'emploi, 1974[7] relative à l'avis de licenciement, l'employé qui a travaillé pour un employeur pendant au moins trois mois ne peut être licencié qu'après avoir été avisé d'avance et à l'expiration du délai. Le délai de préavis de licenciement varie en fonction de la durée de l'emploi de l'employé. Dans le cas des licenciements collectifs, la durée du préavis varie selon le nombre d'employés visés. Cette disposition a pour objet de faciliter la recherche d'un nouvel emploi, de limiter la durée de la période de chômage, de permettre aux travailleurs de s'adapter à leur nouvelle situation personnelle et de laisser au gouvernement le temps de prendre des mesures pour minimiser les problèmes d'emploi causés par les licenciements collectifs.

Loi sur les relations de travail (The Labour Relations Act)[8]

Cette loi stipule que la Commission des relations de travail de l'Ontario ne reconnaîtra pas comme agent négociateur exclusif des employés le syndicat qui établit une discrimination pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance, d'âge, de sexe ou de lieu d'origine.[9] Toute entente conclue entre un employeur et un syndicat qui établit une discrimination contre une personne pour les raisons précitées est réputée ne pas être une convention collective.[10]

La Loi protège les personnes contre la discrimination dans l'emploi en raison de leur appartenance à un syndicat ou de l'exercice des droits garantis par la Loi.[11]

La Loi autorise l'insertion de clauses requérant, comme condition d'emploi, le paiement de cotisations au syndicat, et la plupart des conventions collectives comportent des dispositions à ce sujet. La Loi restreint le pouvoir d'un syndicat d'exiger de l'employeur le licenciement d'un employé qui ne respecte pas cette clause.[12] L'employé qui a des objections d'ordre religieux à adhérer à un syndicat peut en être exempté en en faisant la demande à la Commission.[13]

Les syndicats ont le devoir de ne pas agir de façon arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi, lorsqu'ils représentent les employés dans leurs unités de négociation, ou lorsqu'ils exercent leur pouvoir de proposer ou d'affecter une personne à un poste.[14]

Selon la nature de l'illégalité, les problèmes peuvent être réglés en recourant au processus d'arbitrage dans le cadre d'une convention collective ou à la Commission des relations de travail.[15] Bon nombre de conventions collectives comportent des dispositions interdisant, pour les raisons précitées, la discrimination parmi les employés.

Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne, 1972 (The Crown Employees Collective Bargaining Act, 1972)[16]

Aux termes de cette loi, les employés couverts par diverses conventions peuvent être tenus de payer une cotisation, mais non de devenir membre du syndicat, comme condition d'emploi. Ceux qui ont des objections d'ordre religieux peuvent être dispensés de verser des cotisations.[17] Le syndicat a le devoir de représenter équitablement les employés qu'il regroupe.[18]

Loi sur la négociation collective dans les collèges, 1975 (The Colleges Collective Bargaining Act, 1975)[19]

Cette loi comporte des dispositions similaires à celles de la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne, 1972 précédemment citée.

Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act)

Un fonctionnaire provincial peut être licencié pour un juste motif et recevoir un avis de licenciement qui en expose les raisons et l'informe de son droit d'être entendu par le Tribunal des grief de la Fonction publique.[20]

Le Règlement de l'Ontario 749, 1970, qui applique la Loi sur la Fonction publique stipule à l'article 32 qu'on doit considérer toutes les possibilités (mutation, droits

d'ancienneté, reclassification, etc.) avant de licencier un fonctionnaire en raison d'une pénurie de travail ou de crédits.[21] En outre, l'employé licencé doit être informé d'une vacance pertinente qui peut survenir dans l'année qui suit son licenciement.

Loi sur l'hygiène et la sécurité professionnelles 1978 (The Occupational Health and Safety Act, 1978)[22]

En vertu de cette loi, on ne peut dénier à un employé le droit au travail par suite de son refus d'exécuter une tâche dangereuse.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives ne font que rarement une allusion directe au droit au travail. Cependant, l'immense majorité des conventions précisent que les employés n'ont pas à adhérer au syndicat pour être assurés d'un emploi ou de la permanence. La plupart des conventions qui exigent l'adhésion au syndicat n'en font qu'une condition de l'emploi continu après une période de probation, laquelle dure généralement 30 jours.

Le règlement de base qui régit les licenciements dans les conventions collectives est le pouvoir limité de la direction, qui ne peut licencier un employé que pour un motif valable. En cas de désaccord entre le syndicat et la direction sur l'équité d'un licenciement, la Loi garantit à l'employé le droit à une décision finale par une partie tierce et neutre, au moyen de l'arbitrage. Au fil des années, il s'est constitué une "jurisprudence arbitrale" concernant les licenciements et la plupart des arbitres s'en tiennent généralement aux précédents établis.

Directive II.B.: Renseignements sur:

"2) les politiques et les techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales;

3) les mesures prises pour assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, et notamment les procédures de planification de l'utilisation de la main-d'oeuvre, la collecte et l'analyse des statistiques de l'emploi et l'organisation d'un service de l'emploi;

4) l'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation;

5) la protection contre le licenciement arbitraire;

6) la protection contre le chômage."

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Outre les lois mentionnées ci-dessus, les actes législatifs suivants sont les plus importants et les plus pertinents.

Loi sur l'apprentissage et les compétences des hommes de métier (The Aprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act)[23]

Cette loi prévoit la certification de métiers et constitue ainsi le fondement de l'apprentissage professionnel en Ontario. La Loi est administrée par le ministère des Collèges et Universités.

Le Ministère remet un certificat à l'apprenti qui a terminé avec succès un programme de formation donné d'aptitude professionnelle, en classe et sur le tas.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives négociées entre les compagnies et les syndicats mettent l'accent sur la protection des intérêts des employés dans le domaine de la sécurité d'emploi, du soutien du revenu et des avantages sociaux. Les conventions collectives résultant de ces négociations contiennent certaines dispositions concernant la protection contre le chômage; parmi les plus typiques, mentionnons les suivantes:

a) préavis et consultations;

b) droits privilégiés à l'emploi;

c) élargissement de l'ancienneté;

d) formation et recyclage;

e) indemnité de départ;

f) prestations supplémentaires d'assurance-chômage;

g) accords de partage d'emploi.

POLITIQUES, TECHNIQUES, MESURES ET PROGRAMMES

Planification de la main-d'oeuvre

Bon nombre des ministères du gouvernement de l'Ontario ont des programmes qui influent de façon sensible sur le marché du travail. Créé en 1974, le Comité coordonnateur de la main-d'oeuvre de l'Ontario regroupe des représentants de plusieurs de ces ministères; le Premier ministre de l'Ontario a défini son mandat comme suit:

> "Premièrement, coordonner les activités des gouvernements fédéral et provincial en matière de politique d'emploi; deuxièmement, assurer une meilleure coordination des activités d'emploi au sein des divers ministères concernés du gouvernement de l'Ontario; et troisièmement, lier les programmes de formation et d'éducation aux besoins socio-économiques de nos citoyens."

Collecte et analyse des statistiques sur l'emploi

Il incombe au gouvernement fédéral de recueillir continuellement des statistiques détaillées sur l'emploi par l'entremise de Statistique Canada. Le gouvernement provincial complète ces données mais consacre une plus grande part de ses ressources à l'analyse des statistiques sur l'emploi et les domaines connexes.

Par ailleurs, les ministères du Travail, des Collèges et Universités, et du Trésor et de l'Économie effectuent des recherches sur le marché du travail.

Afin de mieux répondre à ce besoin de données sur le marché du travail, et notamment de statistiques sur l'emploi, le Cabinet a annoncé en octobre 1977 la création, au sein du ministère du Travail, d'un Service de renseignements et d'analyses sur le marché du travail.

Les buts de ce service ont été énoncés dans le discours du Trône, le 12 février 1978: "Le programme de renseignements sur le marché du tavail qui a été mis sur pied à l'automne dernier va aider le secteur privé à faire correspondre les emplois aux demandeurs d'emploi et à atteindre ainsi un niveau d'emploi plus élevé, en précisant et en analysant les exigences critiques de l'offre et de la demande du marché du travail de la province."

Adaptation de la main-d'oeuvre

Le Service d'adaptation de la main-d'oeuvre du ministère ontarien du Travail est un programme spécial permanent

visant à aider les travailleurs, la direction et le gouvernement dans le domaine des problèmes liés à l'adaptation de la main-d'oeuvre. Créé en 1973, ce service exerce des fonctions de liaison et de consultation entre les parties qui font face à des perturbations possibles en matière d'emploi et les institutions des secteurs public et privé qui aident les employeurs et les employés concernés. Le principal mécanisme utilisé est la mise sur pied d'un comité, formé de représentants des employés et de la direction, et présidé par une personne indépendante, afin d'aider les employés touchés par des licenciements collectifs à se trouver un nouvel emploi. Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada représente le gouvernement fédéral sur chaque comité et exerce des fonctions parallèles à celles du service d'adaptation de la main-d'oeuvre.

L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

Créés en 1965, les Collèges d'arts appliqués et de technologie (Colleges of Applied Arts and Technology) dispensent une formation postsecondaire dans le domaine de l'enseignement professionnel, technique, général et des loisirs. Le collège communautaire est un établissement polyvalent offrant une gamme variée de cours du jour et du soir, à plein temps et à temps partiel. Il existe 22 collèges communautaires répartis sur 90 campus et desservant toutes les régions économiques importantes de l'Ontario. Au total, les collèges communautaires offrent presque 2 000 programmes.

Ces collèges offrent des programmes d'études postsecondaires et axées sur le marché du travail aux diplômés du secondaire ou aux jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires, ainsi que des programmes de formation scolaire et professionnelle à l'intention des adultes.

Les ministères ontariens de l'Agriculture, de la Santé, des Affaires intergouvernementales et du Travail participent tous aux programmes d'études spécialisées dans les domaines de l'agriculture, de la santé, de l'administration municipale, des relations de travail et de l'hygiène et de la sécurité professionnelles. Les programmes varient d'un domaine à l'autre et d'année en année, en fonction des besoins en main-d'oeuvre. La nature de la participation gouvernementale varie également, allant du financement à la coordination et, dans le cas de l'agriculture, à l'entière responsabilité du programme.

Programmes de formation industrielle: Le ministère des Collèges et Universités de l'Ontario administre plusieurs programmes de formation et de recyclage pour les hommes et

les femmes en vue d'un emploi dans l'industrie: apprentissage (y compris formation sur le tas), formation à plein temps et à temps partiel des adultes déjà sur le marché du travail, formation à court terme en industrie et remise des certificats d'aptitude professionnelle pour les corps de métier.

Orientation: La province de l'Ontario offre un service informatisé de renseignements en vue d'appuyer les programmes d'orientation scolaire et professionnelle. Le Système d'information pour l'orientation des étudiants vise à fournir un milieu d'apprentissage afin d'aider les étudiants à fixer leurs objectifs scolaires et professionnels. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail produit une série de publications intitulées Career Selector qui expliquent les qualités requises pour plus de 100 carrières.

> Directive II.C: "Renseignements disponibles, d'ordre statistique ou autre, sur le niveau de l'emploi et l'importance du chômage et du sous-emploi."

Des renseignements à ce sujet sont contenus à l'Appendice 1 au présent rapport.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Directive III.A.: Rémunération

Loi sur les normes d'emploi, 1974 (The Employment Standards Act, 1974)[1]

Aux termes de cette loi, tout employé qui exécute un travail pour lequel un salaire minimum légal a été établi a le le droit de recevoir au moins le salaire minimum prescrit en vertu de la Loi. La Loi autorise l'emploi de travailleurs handicapés à un salaire inférieur au minimum légal, si le ministère du Travail de l'Ontario l'autorise.[2] En 1978, sur un total de quelque 3,8 millions de travailleurs, 3,1 millions environ étaient couverts par les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi, 1974 relatives au salaire minimum.

Le 1er janvier 1979, le salaire minimum a été porté de 2,85$ à 3,00$ l'heure. Les salariés travaillant dans des établissements licenciés et qui reçoivent habituellement du pourboire ont droit au taux horaire de 2,50$. Le taux minimum pour les étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent 28 heures par semaine durant les congés scolaires est de 2$ l'heure.

La clause de parité de salaires de la Loi sur les normes d'emploi, 1974 stipule ce qui suit:

> "Il est interdit à un employeur ou à une personne qui agit en son nom de favoriser un employé par rapport à une employée et vice-versa, en payant à l'un ou à l'autre un taux de salaire supérieur lorsque tous deux ont pratiquement le même emploi dans le même établissement et lorsque le travail qu'ils font requiert de chacun pratiquement les mêmes compétences, lorsqu'ils doivent fournir le même effort, assumer les mêmes responsabilités et exécuter le travail dans des conditions similaires, sauf si la différence de la rémunération résulte de l'aplication:
>
> a) d'une échelle d'ancienneté;
>
> b) d'une promotion fondée sur le mérite;
>
> c) d'une échelle de rémunération où les facteurs quantité et qualité de la production entrent en jeu; ou
>
> d) d'un barème de compensations pour tout autre facteur que le sexe."

L'article de la Loi sur les normes d'emploi, 1974[4] qui a trait aux avantages sociaux interdit tout favoritisme pour des raisons d'âge, de sexe ou d'état matrimonial, au chapitre des régimes de pensions de retraite, d'assurance-vie et d'assurance-invalidité à court et à long terme, y compris les soins médicaux et les frais dentaires. Les différences fondées sur les calculs actuariels sont autorisées dans certains types de régime. Le règlement définit très clairement la discrimination: la discrimination fondée sur le sexe comprend toute discrimination liée au fait qu'un employé est ou n'est pas le chef du ménage ou le principal salarié.

Loi sur les heures de travail et les salaires pour les marchés de l'État (The Government Contracts Hours and Wages Act)[5]

Le barème des salaires pour les marchés de l'État qui a été établi dans le cadre de cette loi vise à prévenir la présentation de soumissions basées sur des salaires inférieurs au niveau moyen, et à faire en sorte que tous les travailleurs engagés pour des contrats de construction de l'État reçoivent un juste salaire. La Loi définit le juste salaire comme celui qui est considéré comme normal pour les différentes catégories de travailleurs dans le district où le travail est exécuté.

Loi sur les normes dans l'industrie (The Industrial Standards Act)[6]

Aux termes de cette loi, les employeurs et les employés peuvent demander conjointement un barème de salaires et de conditions de travail pour leur industrie particulière. Une fois établi et accepté par les deux groupes, et approuvé par le ministre du Travail de l'Ontario, le barème devient la norme minimum pour cette industrie ou ce métier dans une zone désignée. La Loi stipule (article 22) que si un barème prescrit des échelles de rémunération, des congés payés et des heures de travail qui diffèrent de ceux qui sont prescrits par une autre loi (par ex., la Loi sur les normes d'emploi, 1974), l'échelle de rémunération la plus élevée, le nombre le plus élevé de congés payés et le nombre le moins élevé d'heures de travail prévaudront au 31 décembre 1978.

Les barèmes suivants sont en vigueur: fourrures; vêtements pour hommes et garçons; manteaux et ensembles pour femmes; vêtements pour femmes et costumes de sports. Ces quatre barèmes touchent plus de 400 entreprises et 8 000 employés.

PRINCIPALES MÉTHODES POUR FIXER LE SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum est fixé par décision du gouverneur en conseil conformément à la Loi sur les normes d'emploi, 1974. Pour établir ce niveau, on étudie la pertinence du taux en vigueur et du taux proposé par rapport à certains facteurs:

a) augmentation de l'indice des prix à la consommation;

b) niveau des salaires horaires moyens dans l'industrie en général;

c) niveau des avantages sociaux généraux;

d) salaire minimum dans d'autres secteurs connexes; et

e) impact économique probable du minimum proposé.

On estime qu'environ 250 000 travailleurs, soit 6,7% des salariés de l'Ontario, gagnent le salaire minimum, à 10% près.

La partie V de la Loi sur les normes d'emploi, 1974, qui a trait au salaire minimum, ne s'applique pas à certaines catégories d'employés: domestiques employés directement par une famille; praticiens qualifiés en architecture, art dentaire, droit, médecine, génie, comptabilité, etc.; étudiants se préparant à une profession; enseignants; personnes qui font de la pêche commerciale; agents

immobiliers; employés du gouvernement fédéral; personnes employées dans les industries réglementées par le gouvernement fédéral; ouvriers agricoles, à l'exception de ceux qui travaillent à la récolte des fruits et légumes et du tabac; etc.' La législation sur le salaire minimum protège de 80 à 85% de la population active occupée de l'Ontario.

Il incombe au ministère du Travail de l'Ontario de fixer le taux du salaire minimum dans le cadre des barèmes de salaires pour tous les marchés de l'État.

La Loi sur les normes dans l'industrie vise à faire en sorte qu'un barème des conditions de travail, accepté par une majorité d'employeurs et d'employés dans une industrie, soit appliqué à toute l'industrie en question dans un territoire donné. Aux termes de cette loi, le ministre du Travail peut réunir les employés et employeurs d'une industrie afin d'arriver à établir des taux de salaires et des conditions de travail uniformes pour une industrie dans une ou des zones données.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les salaires d'environ 1 257 000 travailleurs de l'Ontario sont régis par des conventions collectives. Ces travailleurs représentent 34% de l'ensemble des salariés de l'Ontario et sont surtout des manuels.

Quelque 25% de ces travailleurs sont actuellement protégés par des conventions collectives qui renferment une clause d'indexation au coût de la vie. Ce genre de clause prévoit généralement un redressement automatique du salaire de base, le plus souvent chaque mois, suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Presque toutes les conventions collectives prévoient une rémunération supplémentaire en espèces ou en congés pour l'exécution d'heures supplémentaires après la journée ou la semaine normale de travail. Le taux le plus courant est une fois et demie le taux de base.

La plupart des conventions prévoient également un taux majoré pour le travail exécuté le samedi et le dimanche, ou les sixième et septième jours pour les employés d'une industrie à production continue. La prime la plus commune pour le samedi et le sixième jour est une fois et demie le salaire de base, et deux fois le taux de base pour le dimanche et le septième jour. Dans le cas de quelques conventions collectives, les employés d'une industrie à production continue reçoivent une prime pour leur quart normal le samedi et le dimanche.

RÉMUNÉRATION AUTRE QUE LE SALAIRE MINIMUM

Environ 84% des conventions collectives de l'Ontario prévoient le versement de primes pour le travail effectué pendant le quart de soirée et le quart de nuit.

À peu près le même nombre de conventions garantit également aux employés un minimum de rémunération ou d'heures de travail s'ils sont rappelés au travail après avoir terminé leur journée normale de travail. La garantie la plus commune est un minimum de 4 heures à un taux majoré de 50%.

Quelque 50% des conventions de l'Ontario, particulièrement celles où l'unité de négociation comprend des hommes et des femmes, comportent une clause précise exigeant un salaire égal pour un travail égal. Le plus souvent, les conventions renferment une clause générale précisant que les conditions de la convention s'appliqueront également à tous les employés.

Directive III.B.: Sécurité et hygiène du travail

1. LÉGISLATION PRINCIPALE

La Loi sur l'hygiène et la sécurité professionnelles, 1978 (The Occupational Health and Safety Act, 1978)[6]

Cette loi regroupe tous les travailleurs qui étaient précédemment visés par différentes lois (par ex.: Loi sur la sécurité dans la construction (The Construction Safety Act), Loi sur la sécurité dans l'industrie (The Industrial Safety Act), Loi sur les mines (The Mining Act) et Loi sur l'hygiène et la sécurité des employés (The Employees' Health and Safety Act)[7].

En outre, la nouvelle loi protège maintenant tous les travailleurs qui auparavant n'étaient pas visés par la législation sur l'hygiène et la sécurité du travail, à l'exception des domestiques et, dans certains cas précis, des agriculteurs et des enseignants. Cette nouvelle loi rend obligatoire, pour la plupart des travailleurs, la création de comités mixtes sur l'hygiène et la sécurité; les responsabilités de l'emloyeur et de l'employé (entre autres) y sont précisées; l'exposition aux substances toxiques, ainsi que leur usage, ont été réglementés et le droit de refuser de travailler en raison de conditions de travail dangereuses a été confirmé, sauf en ce qui concerne les policiers, les pompiers, les institutions d'éducation surveillée et certains travailleurs déterminés lorsque la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne peut être menacée.

Des dispositions administratives prévoient le renforcement de la législation actuelle sur la sécurité. Des obligations précises sont énoncées pour les parties concernées dans le secteur de la construction,[10] de l'industrie[11] et des mines[12].

CONVENTIONS COLLECTIVES

La plupart des conventions renferment des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des employés, généralement sous la forme d'un énoncé général de la politique de la compagnie d'assurer des conditions de travail sûres et saines, ou de faire des efforts raisonnables dans ce sens.

Bon nombre de conventions comportent en plus des programmes précis qui prévoient des cours, des services de renseignements, des suggestions, des inspections et des comités en ce qui concerne la sécurité. Récemment, l'industrie de l'acier a marqué un progrès: une convention collective prévoit la mise sur pied d'un programme de recherche universitaire sur le milieu de travail et les dangers qu'ils comportent pour la santé.

2. PRINCIPAUX MOYENS ET PROCÉDURES

Au niveau du gouvernement provincial: C'est la Division de l'hygiène et de la sécurité du travail du ministère du Travail de l'Ontario qui a la responsabilité de faire respecter ces règlements. Des cycles réguliers d'inspection sont élaborés afin de s'assurer que les lieux de travail de la province sont suffisamment bien surveillés. Il existe des procédures pour les examens préalables à la construction, les inspections, les consultations et les poursuites judiciaires.

Au niveau des industries: Des services de consultation et d'éducation à la sécurité sont fournis par neuf associations sur la sécurité subventionnées à même des contributions fournies par les industries, en vertu de la Loi sur les accidents du travail (The Workmen's Compensation Act). Les trois plus importantes associations sont l'Association sur la prévention des accidents industriels, l'Association sur la sécurité dans la construction et l'Association sur la prévention des accidents dans les mines.

Au niveau local[13]: Divers comités d'éducation patronaux-ouvriers visent à favoriser des conditions de travail sûres et saines au niveau local. Les directions opérationnelles du gouvernement provincial travaillent souvent en collaboration avec ces comités. Les conseils de métiers locaux sont également concernés.

Au niveau des locaux de travail: La nouvelle Loi sur l'hygiène et la sécurité professionnelles, 1978 (The Occupational Health and Safety Act, 1978) souligne l'importance, au sein de chaque établissement, d'un système interne de responsabilités dans la prévention des accidents et la protection de la santé. Elle oblige les établissements ayant 20 employés ou plus à établir des comités sur l'hygiène et la sécurité, et les projets de construction employant plus de 20 travailleurs à avoir des représentants pour l'hygiène et la sécurité.

3. NOMBRE, NATURE ET FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET CAS DE MALADIES PROFESSIONNELLES

En 1976, il y eu 154 910 réclamations relatives à un accident ou une maladie entraînant une perte de temps, pour lesquelles la Commission des accidents du travail de l'Ontario a effectué un premier paiement. Par accident entraînant une perte de temps on entend un accident qui empêche un employé de gagner son revenu habituel au-delà de la journée de l'accident.

Au cours de la période 1974-1976, les accidents du travail dénombrés par la Commission des accidents du travail se répartissaient comme suit: 140 814 en 1974, 128 415 en 1975, et 137 567 en 1976. Les taux d'accidents (c'est-à-dire, le nombre d'accidents du travail par million d'heures-personne de travail) étaient les suivants: 29 en 1974; 25,7 en 1975; 29,2 en 1976.

Directive 111, C.: Égalité des chances de promotion

1. PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Code des droits de l'homme de l'Ontario[14]

Le Code interdit la discrimination pour des raisons de sexe ou d'état matrimonial dans le recrutement et l'embauche, la formation et l'apprentissage, les promotions et les mutations, les licenciements, les conditions d'emploi, l'adhésion aux syndicats et l'admission aux professions autonomes. Le fait de classifier un poste "pour hommes" ou "pour femmes" ou de tenir des listes d'ancienneté distinctes selon le sexe ou l'état matrimonial constitue une infraction au Code.

Les annonceurs publicitaires ne peuvent pas faire paraître des annonces qui laissent entendre, directement ou indirectement, que le sexe ou l'état matrimonial constitue une exigence pour le poste, et les journaux ne peuvent pas publier ce genre d'annonces. Il est interdit de diviser la section des offres d'emploi selon le sexe. Pareillement, les employeurs ne peuvent pas publier des offres d'emploi

réservées à un sexe et les agences de placement ne peuvent pas accepter de telles demandes.

Outre qu'il interdit la discrimination dans l'emploi pour des raisons de sexe ou d'état matrimonial, le Code bannit la discrimination contre les groupes minoritaires et les travailleurs plus âgés. Il interdit également toute discrimination dans l'emploi, les conditions de travail ou l'adhésion aux syndicats pour des raisons de race, de croyance, de couleur, de nationalité, d'ascendance, de lieu d'origine, de sexe ou d'âge. Par âge on entend tout âge compris entre 40 et 65 ans. Les employeurs ou les agences de placement ne peuvent pas utiliser des enseignes, des annonces ou des demandes d'emploi, ou adresser des demandes de renseignements qui peuvent être discriminatoires pour l'une de ces raisons. Aucune profession autonome ne peut restreindre les adhésions pour l'une de ces raisons, sauf la nationalité.

Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act)[15]

Dans le secteur public, la Commission de la Fonction publique de l'Ontario élabore, met sur pied et dirige des programmes de formation et de perfectionnement afin d'améliorer constamment le rendement des fonctionnaires. Un fonctionnaire peut se voir accorder un congé d'études avec salaire partiel ou total pour une période de douze mois.[16]

CONVENTIONS COLLECTIVES

Dans le secteur syndical, la plupart des conventions collectives négociées entre les compagnies et les syndicats comportent des règles concernant les promotions. En voici quelques exemples:

a) les employés ont le droit d'être promus à un niveau supérieur par ordre d'ancienneté;

b) dans le cas des promotions, l'ancienneté a la préséance, pourvu que l'employé possède les connaissances, les compétences, l'efficacité et les aptitudes physiques requises pour faire le travail;

c) les promotions à des postes mieux rémunérés se feront surtout en fonction des compétences, des aptitudes, de l'expérience et des qualités des personnes concernées mais, dans le cas de deux personnes de qualité égale, l'ancienneté aura la préséance.

Bon nombre d'employeurs assurent également une formation sur

le tas durant les heures de travail afin de préparer les employés à des postes plus élevés. De plus, quelques employeurs accordent des permissions d'absence à des fins d'études.

2. PROCÉDURES

Action positive: sensibilisation du public

Le Bureau de promotion de la femme du ministère du Travail de l'Ontario a été créé en 1963. Depuis, des programmes ont été mis sur pied afin d'aider le personnel à mieux répondre aux besoins des femmes sur le marché du travail. Le bureau axe ses efforts sur la sensibilisation du public et comprend trois programmes: extension des services; action positive; information et communications. Chacun de ces programmes vise à éliminer les stéréotypes préjudicables aux femmes sur le marché du travail.

C'est le programme d'action positive qui est le plus orienté vers l'égalité des chances de promotion.

Par action positive on entend toute activité visant à promouvoir pour tous les groupes de gens les mêmes chances d'accès aux possibilités de s'instruire et de trouver un emploi. Ce programme vise à corriger les conséquences actuelles des cas antérieurs de discrimination.

Le Programme d'action positive vise à procurer aux femmes un meilleur choix d'emplois à tous les niveaux et pas seulement à les aider à accéder à des postes de direction.

Le Service de consultations sur l'action positive, fourni par le Bureau, est un centre de ressources qui incitent les employeurs et les syndicats concernés à favoriser l'égalité des chances d'emploi pour les femmes. Le Bureau encourage les employeurs à mettre sur pied des programmes officiels d'action positive et invite les syndicats, les associations professionnelles et les corps de métiers à appuyer ces programmes.

Des conseillers se tiennent à la disposition de ces organisations pour leur fournir aide et conseils sur une grande variété de politiques et de pratiques d'emploi, en ce qu'elles influent sur les carrières des femmes.

Des renseignements ont été fournis sur l'action positive à 315 employeurs. Ceux-ci représentent plus du tiers des principaux employeurs de l'Ontario. Les conseillers ont eu des rencontres avec 185 de ces organisations, rejoignant ainsi quelque 892 000 employés, dont 410 000 sont des femmes. Bon nombre de ces employeurs maintiennent des rapports de clients avec le Bureau.

Action positive: Fonction publique de l'Ontario

Depuis avril 1974, le gouvernement de l'Ontario a un programme d'action positive pour ses employés. Son but est d'améliorer la situation et de diversifier les classifications professionnelles des femmes qui travaillent dans la Fonction publique de l'Ontario. Ce programme est dirigé par le Bureau des employées de la Couronne, au ministère du Travail. Son fonctionnement est régi par des directives approuvées par le Conseil des politiques du Cabinet.[17] Un rapport sur les activités de ce programme est présenté annuellement à l'assemblée législative.

Directive III, D: Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Loi sur les normes d'emploi, 1974 (The Employment Standards Act, 1974)

Aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, 1974, le nombre maximum d'heures de travail pour un employé est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine. La Loi stipule que, sauf dans certains cas d'urgence, les employeurs doivent obtenir l'autorisaion de la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario avant de fixer des heures de travail qui dépassent la limite établie. D'autre part, la Loi accorde aux employés le droit de refuser de travailler au-delà des maximums de huit et de 48 heures, même lorsque les employeurs ont été autorisés à dépasser ces limites. L'employeur est également tenu d'accorder aux employés une période d'au moins une demi-heure pour les repas après au plus cinq heures de travail consécutives.[18]

Dans le secteur public, la semaine normale de travail est de 36 ¼ heures et peut aller jusqu'à 40 heures suivant les exigences du poste.[19]

Les statistiques sur les heures de travail normales en Ontario révèlent qu'environ 96% des employés qui travaillent dans de grands établissements (20 employés ou plus) ont des jours de travail de 8 heures ou moins. Pour 92% de l'ensemble des salariés, la semaine normale de travail est de 40 heures ou moins. En 1975, la Direction de la recherche du ministère du Travail de l'Ontario a effectué une étude des dispositions relatives aux salaires, aux heures de travail et à la rémunération des heures supplémentaires dans un groupe choisi d'industries aux normes inférieures: environ 88% de l'ensemble des

salariés visés avaient une semaine de travail de 40 heures ou moins en mai 1975.

En Ontario, la Loi sur les normes d'emploi, 1974 stipule que l'employé doit être rémunéré au moins à taux et demi pour chaque heure effectuée au-delà de 48 heures par semaine.[20]

Aux termes de cette même loi, l'employeur est généralement tenu d'acorder à l'employé un minimum de deux semaines de congés payés pour chaque 12 mois d'emploi. Le montant de la gratification de vacances doit correspondre à au moins 4% du salaire brut de l'employé pour les 12 mois précédents.[21]

Les employés ont généralement droit à au moins sept jours fériés avec paie: le jour de l'an, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la fête de la Confédération, la fête du Travail, l'Action de grâces et le jour de Noël.

L'employé qui travaille un jour férié doit être payé pour ce jour férié, en plus de son salaire ordinaire, au moins une fois et demie son taux de salaire ordinaire pour ses heures de travail.[22]

CONVENTIONS COLLECTIVES

Une étude de 844 conventions collectives (95% de toutes les conventions des unités de négociation de 200 employés ou plus), réalisée en 1976, montre que l'employé qui fait des heures supplémentaires bénéficie d'un taux majoré ou de congés compensatoires pour ces heures. Le taux majoré le plus commun est une fois et demie le taux ordinaire. Quelque 88% des conventions collectives contenaient cette clause et environ 80% des employés visés avaient une journée normale de travail de huit heures ou moins.

Environ 49% des conventions prévoient une rétribution pour les heures qui excèdent la semaine normale de travail. La plupart de ces conventions (plus de 90% prévoient un taux égal à une fois et demie le taux horaire ordinaire. Plus de 80% des employés visés avaient une semaine normale de travail de 40 heures ou moins.

PROCÉDURES

La Loi sur les normes d'emploi, 1974[23] stipule que l'employé d'un hôtel, d'un motel, d'une station touristique, d'un restaurant, d'une taverne, d'une industrie à production continue ou d'un hôpital, qui est tenu de travailler un jour férié, doit recevoir son salaire normal pour le travail effectué ce jour-là et se voir accorder une journée de congé

avec paie lors de la première journée de travail qui suit ses vacances annuelles ou lors de toute autre journée de travail convenue; ou être payé, pour chaque heure de travail, un taux égal à au moins une fois et demie son taux ordinaire, en plus de son salaire normal.

La Loi sur les normes de travail, 1974[24] permet, moyennant l'approbation de la Direction des normes d'emploi et des employés de l'établissement en question, l'introduction de nouvelles périodes de travail (par ex., horaire comprimé) qui donnent aux employés des périodes de loisirs plus longues. Ces arrangements sont particulièrement populaires auprès des employés des industries à production continue, qui avaient auparavant des horaires de travail irréguliers.

Les règlements 756, 757 et 759 de l'Ontario, établis dans le cadre de la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act), contiennent des règles particulières pour les membres de la police provinciale de l'Ontario en ce qui concerne les heures supplémentaires, les fonctions de disponibilité et les congés anuels.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

Directive IV, A.: Principaux actes législatifs

Loi sur les relations de travail (The Labour Relations Act)[1]

Cette loi vient renforcer le droit qu'a toute personne, en vertu du droit coutumier, à la liberté d'association, sous réserve des seules restrictions prévues par la Loi. La Loi affirme le droit de toute personne de s'affilier au syndicat de son choix et de participer à ses activités légales, sans interférence ou perte d'emploi.[2] Certaines personnes ne sont pas touchées har les protections spéciales contenues dans cette loi. Elles peuvent cependant être protégées par d'autres mesures législatives qui les concernent directement (voir ci-dessous). La Loi donne une définition très large du syndicat.[4] Les personnes qui se voient refuser l'accès à un syndicat ou en sont exclues parce qu'elles appartiennent à un autre syndicat, ou agissent en son nom, sont protégées même si elles ne respectent pas les clauses relatives à la sécurité du syndicat dans les conventions collectives.[5] Il n'existe aucune restriction quant au droit d'un syndicat d'exiger d'une personne, comme condition d'affiliation, qu'elle n'appartienne à aucun autre syndicat.

Directive IV, B.: Droit de former des syndicats et de s'y affilier

Le droit qu'ont les employés de former des syndicats n'est

assujetti à aucune restriction. La Loi sur les droits du travail (The Rights of Labour Act)[6] empêche les syndicats d'être déclarés des organisations illégales portant atteinte à la liberté du commerce. La capacité de ces syndicats d'obtenir des droits de négociation qui ont force de loi est assujettie aux dispositions des actes législatifs en vigueur sur les relations du travail et au droit commun (Common Law). Il est interdit aux employeurs et aux personnes qui agissent en leur nom toute ingérence ou participation dans la formation, la sélection ou l'administration d'un syndicat ou la représentation des employés par un syndicat, ou de fournir une contribution financière ou autre à un syndicat.[7]

Directive IV, C.: Droit des syndicats de former des fédérations

Aucune disposition ne limite le droit des syndicats de former des fédérations. La Commission des relations de travail a le pouvoir de déclarer qu'un syndicat a obtenu les droits de négociation précédemment détenus par un autre syndicat, par suite d'un regroupement, d'une amalgamation ou d'un transfert de responsabilités.[8]

Directive IV, D.: Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

La Commission des relations de travail ne renconnaîtra pas comme agents de négociation les syndicats qui établissent une discrimination pour les raisons précitées; en outre, les conventions collectives discriminatoires ne sont pas valides.[9] Les syndicats ont le devoir de représenter équitablement les employés de leurs unités de négociation et d'exercer impartialement tous les pouvoirs qu'ils ont pour choisir, recommander, assigner, désigner ou inscrire des personnes en vue d'un emploi.[10] Les syndicats ont également le devoir de fournir à leurs membres des états financiers appropriés concernant leurs affaires.[11] Il est interdit aux syndicats de recourir à l'intimidation ou à la force pour obliger des personnes à devenir ou ne pas devenir membres d'un syndicat, à continuer d'être membres ou cesser de l'être, à ne pas exercer un droit ou s'acquitter d'une obligation en vertu de la Loi sur les relations de travail (The Labour Relations Act)[12]. La Loi ne permet pas de solliciter des employés durant leurs heures de travail et à leur lieu de travail à devenir membres d'un syndicat, même si une convention collective peut l'autoriser.[13] Il est interdit aux syndicats de s'ingérer dans les organisations d'employeurs.[14]

La Loi vise à faire en sorte qu'un seul syndicat possède un droit stable de négociation pour agir comme agent négociateur exclusif de tous les employés d'une unité de

négociation. Ce droit s'obtient généralement moyennant la reconnaissance volontaire par l'employeur ou l'accréditation par la Commission des relations de travail, par suite de l'appui de la majorité pour le syndicat. Règle générale, les autres syndicats ne peuvent remplacer les agents négociateurs existants qu'à certains moments et au moyen d'une nouvelle accréditation.[15]

La Loi contient des règles concernant la dissolution des conseils exécutifs accrédités des syndicats[16] et le recours à la tutelle à l'égard des syndicats.[17] Les administrateurs des caisses tenues au profit des syndiqués doivent présenter un rapport annuel au ministre du Travail.[18] La Commission des relations de travail peut demander à un syndicat de lui communiquer sa constitution, ses règlements et le nom de ses dirigeants.[19]

Directive IV, E: Droit de grève

Les grèves ne sont légales que lorsqu'il n'y a pas de convention collective en vigueur et seulement après que les parties ont passé par les processus de négociation, de conciliation et de médiation établis dans la Loi et que le ministre du Travail a émis un avis ou fait rapport.[20] C'est pourquoi une grève visant à obtenir un droit de négociation pour des employés n'est pas légale.[21] Les votes de grève et de ratification, le cas échéant, doivent être tenus d'une certaine façon.[22] Au cours d'une grève, le ministre du Travail a le pouvoir d'organiser un vote des employés sur les dernières offres de l'employeur.[23] La définition que donne la Loi d'une grève est très large et ne considère pas comme pertinents les objectifs de l'action collective des employés.[24] Il existe certaines interdictions générales concernant les actes relatifs aux grèves illégales et la Commission des relations de travail a le pouvoir d'émettre une injonction en cas de grève illégale.[25] Le syndicat qui ordonne ou autorise une grève peut se voir réclamer des dommages et intérêts, même en l'absence d'une convention collective conclue par l'arbitrage.[26] Les employés qui participent à des grèves illégales ont un droit statutaire limité à la réinstallation.[27]

Code des droits de l'homme[28]

Il est interdit aux syndicats de prendre des décisions ou d'établir des distinctions injustes à l'égard de membres pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'âge, de sexe, d'état matrimonial, de nationalité, d'ascendance ou de lieu d'origine.[29]

Directive IV, F et G: Restrictions

Loi sur le règlement des conflits de travail dans les hôpitaux (The Hospital Labour Disputes Administration Act)[30]

Les employés d'hôpitaux sont assujettis à la Loi sur les relations de travail (The Labour Relations Act) tel que modifiée par la Loi sur le règlement des conflits de travail dans les hôpitaux. Ces employés n'ont pas le droit de grève. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les conditions de travail, toutes les questions en litige sont soumises à l'arbitrage, après la conciliation.[31]

Loi sur les négociations collectives entre les commissions scolaires et les enseignants, 1975 (The School Boards and Teachers Collective Negotiations Act, 1975)[32]

Cette loi reconnaît les associations de professeurs déjà existantes comme les agents de négociation pour leurs membres professeurs à l'emploi des conseils scolaires publics. Il n'est pas prévu de permettre à d'autres syndicats d'obtenir le droit de négociation pour les professeurs.[33]

Les professeurs, à l'exception des principaux et vice-principaux, ne peuvent se mettre en grève légalement que lorsqu'il n'y a pas de convention collective en vigueur, que les parties ont négocié, que le processus obligatoire d'enquête factuelle est terminé et qu'ils ont décidé, par scrutin secret et d'une manière établie par une commission gouvernementale, de rejeter les dernières offres de l'employeur et de se mettre en grève. Un avis de grève doit également être donné. La définition de la grève comprend la notification collective de mettre un terme au contrat de travail. D'autres dispositions touchent les votes sur les projets de contrats.[34]

L'agent de négociation cède son droit de grève lorsqu'il accepte, de concert avec l'employeur, de soumettre toutes les questions en litige à un arbitrage exécutoire ou à un sélectionneur.[35]

Loi sur la négociation collective dans les collèges, 1975 (The Colleges Collective Bargaining Act, 1975)[36]

Les employés des collèges d'arts appliqués et de technologie qui relèvent de l'une ou l'autre des deux unités de négociation provinciales accréditées par la Loi[37] ne peuvent légalement se mettre en grève que lorsque leur agent de négociation a respecté les conditions similaires à celles qui sont énoncées dans la loi précitée.[38]

Ces employés sont libres de s'affilier à l'association de salariés de leur choix mais ce sont les associations

existantes qui étaient parties aux ententes relatives à ces unités de négociations au moment de l'entrée en vigueur de la Loi qui ont le droit de négociation.[39] La définition que donne la Loi de l'association de salariés peut limiter le nombre de syndicats qui pourraient obtenir le droit de négociation pour ces employés.[40] Les autres dispositions concernant les droits syndicaux des syndicats et des employés sont semblables à celles de la Loi sur les relations de travail.

Loi sur les services d'incendie (The Fire Departments Act)[41]

Les pompiers à plein temps peuvent, si une majorité d'entre eux le demandent, négocier avec leur employeur par l'intermédiaire d'un comité de négociation formé d'employés. Lorsque la majorité des pompiers sont membres du syndicat, deux membres non-pompiers de l'organisme provincial ou international de pompiers peuvent assister aux séances de négociation, mais à titre de conseillers seulement. L'une des parties peut demander que toutes les questions en litige soient soumises à l'arbitrage.[42]

Loi sur la police (The Police Act)[43]

Les membres des corps de police ne peuvent pas appartenir à un syndicat ou à un organisme affilié.[44] Si une majorité d'entre eux le désire, ils peuvent négocier collectivement par l'intermédiaire d'un comité de négociation et peuvent appartenir à une association, pourvu que celle-ci regroupe uniquement des membres d'un même corps de police. Ces associations peuvent être affiliées à des organisations de policiers. La composition des comités de négociation est assujettie à certaines restrictions.[45] Lorsqu'une majorité d'entre eux le désire, les cadres supérieurs négocient séparément par l'intermédiaire de leur propre association.[46] Les membres des corps de police ne peuvent légalement se mettre en grève et l'une des parties peut demander que toutes les questions en litige soient soumises à l'arbitrage.[47]

Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act)[48]

Les membres de la police provinciale de l'Ontario négocient par l'intermédiaire de leur association; celle-ci ne peut compter que des membres de ce corps de police, doit en représenter une majorité des membres et ne peut pas être affiliée à un syndicat. La Loi sur la police interdit aux membres du corps de police de faire la grève. Les négociations, dont les modalités sont clairement énoncées dans la Loi, se terminent par l'arbitrage si le comité de négociation, formé de représentants des employés et de l'employeur, ne peut s'entendre. Le conseil d'administration de

l'association a le pouvoir[49] d'approuver ou de rejeter la décision du comité de négociation.[50]

Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne, 1972 (The Crown Employees Collective Bargaining Act, 1972)[51]

Certains employés du gouvernement provincial ont le droit légal de négocier collectivement en vertu de cette loi[52], ce qui comprend environ 80% des fonctionnaires. Le droit existant de négociation a été confirmé par l'entrée en vigueur de cette loi et d'autres associations de salariés peuvent obtenir ce droit en présentant une demande au Tribunal des relations du travail de la Fonction publique de l'Ontario.[53]

Le genre d'associations de salariés auxquelles ces personnes ont le droit de s'affilier et par lesquelles elles peuvent négocier se limite à celles qui n'appuient aucun parti politique et ne font pas preuve de discrimination.[54] Est également protégé le droit d'une personne de s'affilier à l'association de son choix.[55]

Lorsqu'un agent de négociation fusionne avec une autre association de salariés ou lui cède ses responsabilités, cette dernière doit présenter une demande au Tribunal des relations du travail de la Fonction publique de l'Ontario pour obtenir le droit de négociation.[56]

Les associations de salariés ont le devoir de représenter équitablement leurs membres. Certaines dispositions régissent la mise en tutelle d'associations de salariés et requièrent le dépôt et la publication, une fois l'an, de certains renseignements concernant les associations de salariés qui possèdent le droit de négociation en vertu de la Loi.[57]

Les employés n'ont pas le droit de grève et toutes les questions en litige sont soumises à l'arbitrage lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre.[58]

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Directive V.

"1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux et tous autres types de dispositions concernant le système de sécurité sociale, y compris les régimes d'assurance sociale.

2. Principales caractéristiques des régimes en vigueur dans chacune des branches de la sécurité sociale

énumérées ci-après; indiquer en particulier pour chacune d'elles le pourcentage de la population bénéficiaire, la nature et l'importance des prestations, et la méthode de financement du régime:

a) soins médicaux;

b) prestations en espèces en cas de maladie;

c) prestations de maternité;

d) prestations d'invalidité;

e) prestations de vieillesse;

f) prestations aux survivants;

g) prestations pour accidents du travail;

h) allocations de chômage;

i) allocations familiales.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application du droit à la sécurité sociale; progrès accomplis, notamment en ce qui concerne la couverture de nouveaux domaines de sécurité sociale, l'extension des régimes existants à de nouveaux groupes de population et les améliorations apportées à la nature ou à l'importance des prestations."

Droit aux soins médicaux

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Loi sur l'assurance-maladie (The Health Insurance Act)[1]

Cette loi garantit à tous les résidents le droit d'être assurés en vertu du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario, moyennant la présentation d'une demande et le paiement d'une prime mensuelle. La Loi fournit également des précisions concernant le paiement des médecins et autres praticiens dont les services sont couverts par le Régime. Les assurés, médecins et autres praticiens peuvent en appeler jusqu'à la Cour suprême des décisions prises par les autorités du Régime. Pratiquement tous les résidents sont couverts par le Régime.

PROCÉDURES

Principales caractéristiques du Régime d'assurance-maladie

Le Régime couvre presque tous les soins médicaux (sauf de

rares exceptions, entre autres la chirurgie plastique) et les frais connexes d'hospitalisation. (Des chambres privées ou semi-privées sont souvent disponibles mais les frais additionnels ne sont pas couverts. On peut se procurer une assurance supplémentaire pour ce service). Les services de laboratoire sont également couverts.

Les services de praticiens non médicaux (optométristes, pédicures, kinésithérapeutes, chiropraticiens, etc.) sont également couverts, moyennant certaines restrictions.

Les soins offerts dans les maisons de santé sont également couverts, mais le patient doit payer une certaine partie du coût de la nourriture et du logement.

Les personnes âgées de 65 ans et plus peuvent obtenir gratuitement des médicaments.

Les services d'ambulanciers sont également disponibles, moyennant des frais minimes pour l'usager.

Les soins dentaires ne sont pas couverts, sauf dans de rares cas et seulement lorsqu'ils sont dispensés dans un hôpital.

Financement

Le Régime est financé par les primes des assurés et les recettes fiscales générales. Les primes couvrent 25 à 35% des coûts et sont révisées périodiquement. Une protection familiale (assuré, conjoint et enfants de moins de 21 ans) est offerte, moyennant une prime égale au double de la prime ordinaire.

Les personnes de plus de 65 ans n'ont pas à payer les primes tandis que les personnes à faible revenu peuvent en être dispensées en tout ou en partie.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Presque toutes les conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux soins médicaux de base. Le nombre de régimes de soins médicaux d'importance a augmenté ces dernières années. Pour 75% d'entre eux, l'employeur paie la prime en entier.

Droit aux prestations de maternité

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Loi sur les normes d'emploi, 1974[2] (The Employment Standards Act, 1974)

Aux termes de cette loi, l'employée qui a été au service du même employeur pendant au moins 12 mois et 11 semaines a droit à 17 semaines de congé de grossesse sans paie et ne peut pas être congédiée. L'employée doit donner à son employeur un préavis d'au moins deux semaines.

L'employée peut commencer son congé à n'importe quel moment dans les 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement. Aucune employée enceinte ne peut être tenue de commencer son congé plus tôt qu'elle le désire. Cependant, l'employeur peut lui accorder son congé plus tôt s'il est démontré, par l'employeur ou par l'employée elle-même, que celle-ci ne peut faire son travail de façon convenable.

Quel que soit le moment où elle a débuté son congé, l'employée a droit à un congé postnatal d'au moins six semaines. Si la femme désire retourner au travail moins de six semaines après la date de l'accouchement, elle doit donner un préavis d'une semaine à son employeur et lui présenter un certificat de son médecin, attestant qu'elle est en état de reprendre ses fonctions.

La Loi garantit à l'employée le droit de réintégrer le même emploi, ou un emploi similaire, sans perte d'ancienneté ou de salaire. L'employée peut obtenir un congé de plus de 17 semaines en s'entendant avec son employeur ou en recourant au processus de négociation collective; cependant, en pareils cas, le genre d'emploi qu'aura l'employée à son retour excède la portée de la Loi et doit être négocié. Les femmes en congé de grossesse peuvent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage, offertes par le gouvernement fédéral.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les congés de grossesse sans rémunération sont fréquents mais les prestations de maternité sont rarement incluses dans les conventions collectives et, le cas échéant, elles font généralement partie des régimes de prestations en espèces en cas de maladie.

Droit aux prestations d'invalidité

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Le Régime de revenu annuel garanti pour les handicapés (Guaranteed Annual Income System for the Disabled) fournit aux personnes infirmes dans le besoin une aide adaptée au revenu, en vertu de la Loi sur les allocations aux familles (The Family Benefits Act).[3]

RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME

Quelque 37 000 cas (45 000 personnes au total) sont touchés par ce régime. Dans le cadre de ce régime, des prestations sont versées à des personnes souffrant d'infirmités graves et prolongées qui restreignent considérablement leurs activités quotidiennes. Comme il s'agit de prestations adaptées au revenu, on tient compte des biens et ressources du bénéficiaire de manière à assurer un revenu minimum garanti. Ce minimum s'élève à 270$ dans le cas d'une personne célibataire, 430$ dans le cas d'un couple où l'homme est infirme et 540$ dans le cas d'un couple où les deux conjoints sont infirmes. S'il y a d'autres personnes à charge, les montants sont plus élevés.

Les bénéficiaires du Régime reçoivent gratuitement les médicaments, les soins dentaires et l'assurance-maladie. Si le bénéficiaire a des besoins spéciaux ou extraordinaires, des prestations additionnelles lui sont versées (régime alimentaire particulier, etc.). Les coûts du Régime sont financés à parts égales par l'Ontario et le gouvernement fédéral.

Le Régime de revenu annuel garanti pour les handicapés est un programme relativement nouveau (juillet 1974), le premier à assurer un revenu garanti en Ontario.

En outre, quelque 20 000 personnes souffrant temporairement d'une mauvaise santé reçoivent une aide générale au titre de la Loi sur l'assistance générale au bien-être (The General Welfare Assistance Act)[4]. Le niveau des prestations et l'établissement des besoins sont les mêmes que pour les personnes aptes au travail.

Droit aux prestations de vieillesse

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Le Régime de revenu annuel garanti pour les personnes âgées (Guaranteed Annual Income System for the Aged) fournit aux personnes âgées dans le besoin une aide adaptée au revenu, à titre de supplément aux prestations de sécurité de la vieillesse et au supplément de revenu garanti du gouvernement fédéral. Ces prestations sont versées en vertu de la Loi de l'Ontario sur le revenu annuel garanti, 1974 (The Ontario Guaranteed Annual Income Act, 1974).[5]

RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME

Environ 243 000 personnes âgées reçoivent ces prestations, dont 107 000 le plein montant du supplément.

Pour être admissible aux prestations, le bénéficiaire doit être âgé d'au moins 65 ans et recevoir les prestations de sécurité de la vieillesse.

On tient compte uniquement du revenu courant du bénéficiaire pour calculer les prestations. Les biens ne sont pas pris en considération.

Les niveaux du supplément et du montant garanti pour le Régime s'établissent comme suit:

	Célibataire	Couple
Supplément	38,88	103,64
Minimum garanti	319,47	638,34

Les personnes âgées bénéficient également, sans frais, de l'assurance-médicale et d'une carte pour se procurer gratuitement des médicaments prescrits.

Lorsqu'une personne âgée a des besoins additionnels, une aide supplémentaire peut lui être accordée en vertu du Plan d'assistance générale au bien-être (General Welfare Assistance Plan).[6]

Le Régime de revenu annuel garanti pour les personnes agées est entièrement financé par le gouvernement de l'Ontario.

Pour les personnes âgées de plus de 65 ans qui ne sont pas admissibles aux prestations de sécurité de la vieillesse et à ce régime, des prestations moins élevées sont accordées en fonction des besoins à quelque 3 000 personnes en vertu d'une clause de la Loi sur les allocations aux familles.[7]

CONVENTIONS COLLECTIVES

Environ le tiers des conventions collectives de l'Ontario renferment des plans de retraite. La majorité de ces plans sont financés en entier par l'employeur.

Droit aux prestations aux survivants

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Des prestations adaptées aux revenus et aux besoins sont accordées à long terme aux veuves qui ont des enfants et aux veuves de 60 à 64 ans, en vertu de la Loi sur les allocations aux familles.

RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME

Ce programme touche environ 4 500 cas et entre 10 000 et 12 000 bénéficiaires. Les prestations, qui sont versées à ces personnes en vertu du Programme d'allocations aux familles, sont calculées en fonction des besoins. Les

personnes peuvent être admissibles si leurs biens et ressources sont inférieurs à un niveau prescrit; il ne comporte aucune exigence en ce qui concerne le travail.

Les bénéficiaires du Programme ont également droit à une assurance médicale gratuite et à certains autres avantages spéciaux.

Le Programme est financé à parts égales par les gouvernements de l'Ontario et du Canada. Voici un exemple de prestations mensuelles:

Célibataire	:	206$
Mère + 1 enfant	:	315
Mère + 2 enfants	:	407
Mère + 3 enfants	:	457

CONVENTIONS COLLECTIVES

Plus des neuf dixièmes des conventions collectives de l'Ontario prévoient des prestations d'assurance-vie. Dans plus de la moitié des plans, l'employeur paie en entier les primes. Dans la plupart des plans, le montant des prestations versées correspond à une fois et demie le salaire de l'employé.

La plupart des plans de pension prévoient le versement à vie de prestations aux personnes à charge des employés qui meurent avant l'âge de la retraite.

Droit aux prestations pour accidents du travail

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Loi des accidents du travail (The Workmen's Compensation Act)

La Loi assure à l'employé une protection contre tous les accidents survenus par le fait et à l'occasion du travail; elle confie le règlement des réclamations à la Commission des accidents du travail; et, dans la plupart des industries où elle s'applique, elle rend la responsabilité de l'employeur collective plutôt qu'individuelle.

Cette loi ne s'applique pas à toutes les industries mais à celles qui sont énumérées aux annexes 1 et 2 du Règlement. Entre 90 et 95 pour cent des travailleurs sont ainsi couverts par les dispositions de la Loi.

En vertu du système de responsabilité collective, la Commission prélève auprès des employeurs figurant sur la très longue liste de l'annexe 1 une cotisation spéciale, et constitue une caisse d'indemnisation des victimes d'accidents. Quant à la liste, beaucoup plus courte, des industries de l'annexe 2, chaque employeur a la responsabilité individuelle de payer, sur l'instruction de la Commission, une indemnisation et l'aide médicale pour ses employés à mesure que les accidents se produisent.

L'annexe 1 comprend les industries manufacturières de tous genres, les industries d'exploitation des ressources naturelles, les industries de la construction, les commerces de détail, les industries agricoles et quelques autres.

À l'annexe 2, figurent les municipalités et Sa Majesté du chef de la Province et tout autre très grande entreprise dont l'importance et la nature des opérations écartent la nécessité de la responsabilité collective.

D'autres industries ou emplois peuvent être ajoutés par la Commission, à la demande de l'employeur.

Un employeur, partenaire ou cadre d'une compagnie limitée n'est pas protégé sauf s'il informe la Commission de son désir de l'être.

PROCÉDURES

Une indemnité est payable dans le cas de blessures corporelles causées par un accident survenu par le fait et à l'occasion du travail, et dans le cas de maladies professionnelles telles que définies par la Loi et énumérées à l'annexe 3.

Exceptions:

1. Lorsque la blessure n'empêche pas un employé, après la date de l'accident, de gagner son plein salaire au poste qu'il occupe;

2. lorsque l'accident est attribuable uniquement à une faute sérieuse et délibérée de l'employé et n'entraîne pas la mort ou une infirmité grave.

La question de la négligence ou de l'absence de négligence de la part de l'employeur ou de l'employé n'influe en rien sur le paiement de l'indemnité.

Aucune entente visant à faire renoncer un employé aux prestations prévues par la Loi n'est valide. Aucune

contribution au titre des prestations offertes ne peut être perçue auprès des employés.

Lorsqu'un employé reçoit de son employeur, durant sa période d'invalidité, un paiement ou une avance, le montant est déduit de l'indemnité et peut être remboursé à l'employeur.

Toutes les questions relatives au droit d'un employé à une indemnité et au montant des prestations relèvent de la Commission.

Une indemnité ne peut être cédée, débitée ou saisie sans l'autorisation de la Commission.

Les prestations offertes tiennent lieu du droit d'intenter des poursuites judiciaires pour les questions couvertes par la Loi.

Dans les industries qui ne sont pas visées par la Loi, on peut encore intenter des poursuites pour négligence sauf dans le cas des domestiques.

Indemnisation dans les cas fatals

Lorsque l'accident entraîne la mort:

1. Un montant forfaitaire de 800$ est payable au veuf ou à la veuve en plus de toutes autres prestations.

2. Les frais d'enterrement (800$ au maximum) et les frais de transport du corps lorsqu'il est nécessaire de le transporter sur une grande distance pour l'enterrement.

3. Une pension de 365$ par mois est payable au veuf ou à la veuve. En cas de remariage, le veuf ou la veuve recevrait un montant forfaitaire égal à deux ans de pensions.

4. Chaque enfant a droit à une pension de 99$ par mois jusqu'à l'âge de 16 ans, avec possibilité de prolongation si l'enfant poursuit des études ou est invalide.

5. Lorsque les seules personnes à charge sont des enfants, ou lorsque le veuf ou la veuve décède, la pension sera de 113$ pour chaque enfant.

6. Lorsque la personne à charge n'est pas le veuf, la veuve ou l'enfant, mais une autre personne, toute indemnité sera proportionnelle à la perte financière mais ne pourra en aucun cas excéder 365$ par mois.

7. Lorsqu'un parent élève des orphelins en tutelle, il

peut recevoir les mêmes prestations que pour un veuf ou une veuve, pourvu que les enfants y aient droit.

Indemnisation dans les cas non fatals:

Invalidité complète temporaire

L'employé atteint d'une invalidité a droit aux trois quarts (75%) de ses gains hebdomadaires moyens, jusqu'à concurrence de 233,66$ par semaine. Le montant de l'indemnité à laquelle a droit un employé victime d'une invalidité complète temporaire ne sera pas inférieur:

(i) à 115$ par semaine, si ses gains moyens sont d'au moins 115$ par semaine;

(ii) au montant de ses gains hebdomadaires, s'ils sont de moins de 115$ par semaine.

Invalidité partielle temporaire

Les employés atteints d'une invalidité partielle temporaire qui sont incapables d'obtenir un emploi approprié peuvent être pleinement indemnisés pourvu qu'ils soient prêts à participer à des programmes de réadaptation médicale ou professionnelle, et qu'ils soient disposés à accepter un emploi adapté à leurs capacités.

En cas de retour de l'employé à son travail, les trois tiers de la perte en salaire seront payés.

Invalidité permanente

Lorsque l'employé a atteint son meilleur degré de rétablissement, toute invalidité résultant de l'accident est évaluée. Dans le cas d'une invalidité permanente, l'indemnisation prend la forme d'une pension mensuelle, sauf si l'invalidité ne dépasse pas 10%; on verse alors un montant forfaitaire.

En cas d'invalidité permanente, le montant de la pension est établi en fonction du degré de l'invalidité et des gains de l'employé avant l'accident. Le montant de la pension pour une invalidité complète permanente est de 1 012,50$ par mois au maximum et de 509$ au minimum, ou pas moins que la pension versée aux personnes à charge dans un cas fatal.

Des prestations de décès sont payables aux personnes à charge d'une personne atteinte d'une invalidité complète permanente, quelle que soit la cause de la mort.

Soins médicaux

Lorsque la réclamation de l'employé est admissible aux termes de la Loi, l'employé a droit, quelle que soit la durée de son invalidité, à des soins médicaux, chirurgicaux et dentaires, et aux soins de praticiens et de pédicures non médicaux détenant un permis de l'Ontario. Sont également payés les services hospitaliers et d'infirmières licenciées, de même que, dans le cas d'un employé réduit à l'impuissance par suite d'une invalidité complète permanente, tout autre traitement, service ou soin nécessité par la blessure et ce, à la discrétion de la Commission. La victime a également droit de recevoir tout membre artificiel, appareil ou prothèse dentaire rendu nécessaire par l'accident, et de les faire réparer ou remplacer lorsque la Commission le juge opportun. Les membres artificiels ou les appareils qui sont endommagés par suite d'un accident survenu par le fait et à l'occasion du travail sont réparés ou remplacés. Le terme "soins médicaux" comprend tous ces services.

Pour les industries énumérées à l'annexe 1, ces services sont payés par la Commission à l'aide de la Caisse d'indemnisation des victimes d'accidents, tandis que dans le cas des industries figurant à l'annexe 2, ils sont payés par l'employeur, sur les instructions de la Commission. Tous les problèmes ou conflits sont réglés par la Commission.

Lorsque la réclamation d'un employé est admissible aux termes de la Loi, il est illégal pour un employeur de percevoir ou de retenir une contribution au titre de l'aide médicale; de même que pour un médecin de se faire payer par un employé pour des services offerts couverts par la Loi. Les honoraires versés sont établis selon un barème approuvé par la Commission après consultations avec les professions concernées.

Premiers soins et ambulance

Lorsque le nombre des employés le justifie, les employeurs sont obligés, en vertu du règlement d'application de la Loi, de fournir dans leurs usines, ateliers ou sur les lieux de travail des installations appropriées de premiers soins ou de matériel d'urgence, selon les prescriptions.

Les employeurs doivent également pourvoir aux employés blessés qui en ont besoin immédiatement après un accident une ambulance ou un moyen de transport pour se rendre chez un médecin, à l'hôpital ou à la maison.

Réadaptation

La Loi stipule que la Commission peut prendre les mesures et

engager les dépenses qu'elle juge nécessaires ou utiles pour réadapter les employés blessés. À cette fin, la Commission a créé une Direction de la réadaptation professionnelle pour aider les employés blessés, et en particulier ceux qui souffrent d'une invalidité grave, à réintégrer le milieu du travail.

Caisse d'indemnisation des victimes d'accidents

Cette caisse, qui sert à payer les indemnités et l'aide médicale pour les industries de l'annexe 1, est constituée au moyen de cotisations annuelles. Le taux des cotisations est exprimé en termes d'un certain nombre de dollars ou de cents pour chaque tranche de 100$ de paie cotisable.

Chaque employeur dont l'industrie figure à l'annexe 1 doit envoyer à la Commission, au plus tard le dernier jour de février de chaque année, un état du montant des salaires versés durant l'année précédente et une estimation des salaires qui seront payés pendant l'année en cours. Tout employeur qui, au cours de l'année, lance une entreprise du genre visé par la Loi doit le signaler immédiatement à la Commission. Un état détaillé des salaires payés doit être tenu.

La cotisation annuelle est d'abord établie au début de l'année à partir de la liste de paye. Le montant minimum de la cotisation annuelle est de 25$.

Les employeurs de l'annexe 2 qui ont des accidents doivent payer une cotisation égale à leur part des frais d'administration mais ne contribuent pas autrement à la caisse.

CONVENTIONS COLLECTIVES

La plupart des conventions prévoient une indemnisation des accidents du travail sous la forme d'un chèque de paye ordinaire pour le temps perdu le jour de l'accident.

Droit aux allocations de chômage

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Une fois utilisées toutes les autres ressources (assurance-chômage, économies, etc.), un revenu et des prestations adaptées aux besoins peuvent être accordés à court terme aux personnes aptes au travail qui sont sans emploi, en vertu de la Loi sur l'assistance générale au bien-être (The General Welfare Assistance Act).

Le public considère généralement ces prestations comme une "aide sociale". Elles sont strictement adaptées aux besoins

et ne constituent qu'un dernier recours pour les personnes qui sont dans une situation désespérée.

RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME

Voici un exemple de prestations mensuelles:

Célibataire	191$
Couple	306
Famille de 4 personnes	429

Le programme d'assistance générale touche environ 25 000 personnes aptes au travail mais en chômage, soit 50 000 bénéficiaires en tout. Une assurance médicale et d'autres services spéciaux peuvent également être offerts gratuitement aux bénéficiaires de l'assistance générale, sur une base discrétionnaire. Les bénéficiaires de ce programme représentent un peu moins de 1% de la population de l'Ontario.

Les prestations d'assistance générale sont financées par les trois niveaux de gouvernement, dans les proportions suivantes:

Fédéral	50%
Provincial	30%
Municipal	20%

CONVENTIONS COLLECTIVES

Seules quelques conventions prévoient le versement d'indemnités aux employés licenciés, à titre de supplément au programme fédéral d'assurance-chômage. Ces conventions se trouvent principalement dans les industries de l'automobile, du caoutchouc et de l'acier.

Droit aux allocations familiales

PRINCIPAUX ACTES LÉGISLATIFS

Deux programmes indemnisent les familles dans le besoin: le programme des allocations aux familles dans le cadre de la Loi sur les allocations aux familles (The Family Benefits Act)[10] et la Loi sur l'assistance générale au bien-être (The General Welfare Assistance Act).[11]

RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME

Allocations aux familles

Outre les aspects déjà mentionnés, le programme des allocations aux familles vise à accorder des allocations aux mères célibataires et aux pères à charge qui seront probablement dans le besoins pour une longue période.

Le programme des allocations aux familles touche environ 44 000 mères célibataires (97 000 bénéficiaires), à l'exclusion des veuves, et près de 3 000 pères à charge (6 000 bénéficiaires), à l'exclusion des invalides.

Les allocations aux familles sont versées aux mères célibataires dans le besoin qui choisissent de rester à la maison pour élever leur(s) enfant(s).

Pour être admissibles, les pères à charge doivent être invalides ou inaptes au travail de façon permanente (pour des raisons médicales).

Assistance générale au bien-être

Le Programme d'assistance générale au bien-être fournit une aide générale d'urgence ou à court terme à toute famille dans le besoin.

Le Programme touche, en plus de tous les autres groupes déjà mentionnés, approximativement 15 000 cas (30 000 bénéficiaires).

Renseignements supplémentaires concernant les allocations aux familles et le Programme d'assistance générale au bien-être.

Voici un exemple de prestations et d'aide mensuelles:

Parent avec:	Allocation aux familles	Assistance générale
Un enfant	351	321
Deux enfants	407	374
Trois enfants	457	420

L'assurance médicale et les autres services spéciaux, comme les médicaments et les soins dentaires, peuvent également être payés, tant par des allocations aux familles que par une assistance générale.

Les groupes susmentionnés qui bénéficient des allocations

aux familles et de l'assistance générale représentent environ 1,6% de la population de l'Ontario.

Le financement des allocations aux familles et de l'assistance générale est assuré comme suit:

	Allocation aux familles	Assistance générale
Fédéral	50%	50%
Provincial	50%	30%
Municipal	0%	20%

NOTES

Article 1

1. R.S.O. 1970, chap. 318, tel que modifié par le chap. 50, art. 63, en 1971; le chap. 119 en 1972; le chap. 73 en 1974.

Article 2

1. S.O. 1974, chap. 112.

2. "Vivre Ensemble", recommandations.

3. R.S.O. 1970, chap. 318, tel que modifié par le chap. 50, art. 63, en 1971; le chap. 119 en 1972; le chap. 73 en 1974.

4. R.S.O. 1970, chap. 351.

5. R.S.O. 1970, chap. 382.

6. S.O. 1974, c. 63, tel que modifié par le chap. 75 en 1975.

Article 3

1. R.S.O. 1970, chap. 318, tel que modifié par le chap. 50, art. 63, en 1971; le chap. 119 en 1972; le chap. 73 en 1974.

Articles 4 et 5

1. S.O. 1975, chap. 42.

2. R.S.O. 1970, chap. 85.

Article 6

1. R.S.O. 1970, chap. 318, tel que modifié par le chap. 50, art. 63, en 1971; le chap. 119 en 1972; le chap. 73 en 1974.

2. S.O. 1974, chap. 112, tel que modifié par le chap. 2 en 1978.

3. Ibid., art. 9.

4. Ibid., art. 35 et 36.

5. Ibid., art. 57(1) et (2).

6. Ibid., art. 13.

7. Ibid., art. 40, par. 1 à 8.

8. R.S.O. 1970, chap. 232, tel que modifié par le chap. 76 en 1975 et le chap. 31 en 1977.

9. Ibid., art. 12.

10. Ibid., art. 40.

11. Ibid., art. 58.

12. Ibid., art. 38 et 69.

13. Ibid., art. 39.

14. Ibid., art. 60 et 60a.

15. Ibid., art. 79.

16. S.O. 1972, chap. 67, tel que modifié par le chap. 135 en 1974.

17. Ibid., art. 15.

18. Ibid., art. 28.

19. S.O. 1975, chap. 74, art. 1(f), 54, 77.

20. Règlement de l'Ontario 749, R.S.O. 1970, art. 31, en application de la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act), R.S.O. 1970.

21. Ibid., art. 32, en application de la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act), R.S.O. 1970.

22. S.O. 1978.

23. R.S.O. 1970, chap. 24, tel que modifié par le chap. 50, art. 7, en 1971; le chap. 98, art. 4, Annexe, par. 2, en 1971; le chap. 1, art. 13, en 1972; et le chap. 113 en 1972.

Article 7

1. S.O. 1974, chap. 112, tel que modifié par le chap. 2 en 1978.

2. Ibid., art. 23 et 34.

3. Ibid., art. 33, par. 1 à 4.

4. Ibid., art. 34, par. 1 à 5.

5. R.S.O. 1970, chap. 194, art. 1 et 2.

6. R.S.O. 1970, chap. 221, tel que modifié par le chapitre 50, art. 8, 9(1), 10 et 22 en 1971.

7. Supra, note 1.

8. Troisième lecture en décembre 1978.

9. S.O. 1976, chap. 79.

10. Règlement de l'Ontario 419, en application de la Loi sur la sécurité dans la construction (The Construction Safety Act).

11. Règlement de l'Ontario 259 (tel que modifié par le Règlement de l'Ontario 335), en application de la Loi sur la sécurité dans l'industrie (The Industrial Safety Act).

12. Partie IX et art. 621, 625(1)a), b), c), 625(2), 625(3), et 626 de la partie XI de la Loi sur les mines (The Mining Act).

13. Directory of Occupational Health and Safety, ministère du Travail de l'Ontario.

14. R.S.O. 1970, chap. 318, tel que modifié par le chap. 50, art. 63, en 1971; le chap. 119 en 1972; le chap. 73 en 1974.

15. R.S.O. 1970, chap. 386, tel que modifié.

16. Règlement de l'Ontario 749, 1970, en application de la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act).

17. Guidelines on Affirmative Action.

18. S.O. 1974, chap. 112, tel que modifié par le chap. 2, en 1978, art. 17-22.

19. Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act), R.S.O. 1970, chap. 386.

20. S.O. 1974, chap. 112, tel que modifié par le chap. 2, art. 25, en 1978.

21. S.O. 1974, chap. 112, tel que modifié par le chap. 2, art. 29-32, en 1978.

22. Ibid., art. 26.

23. Ibid., art. 26, par. 5 a) et b).

24. Ibid., art. 26, par. 6 a) et b).

Article 8

1. R.S.O. 1970, tel que modifié par le chap. 76 en 1975 et le chap. 31 en 1977.

2. Ibid., par. 3, 58, 61.

3. Ibid., art. 2.

4. Ibid., art. 1(1) n).

5. Ibid., par. 38(2).

6. R.S.O. 1970, chap. 416, art. 2.

7. Loi sur les relations de travail (The Labour Relations Act), supra, note 1, art. 56.

8. Ibid., chap. 54.

9. Ibid., art. 12, 40.

10. Ibid., art. 60, 60a.

11. Ibid., art. 76.

12. Ibid., art. 61.

13. Ibid., art. 62.

14. Ibid., art. 57.

15. Ibid., art. 5-8, 50, 52, 53, 59(2), 108, 119, 125-129, 130, 133, 134.

16. Ibid., art. 47.

17. Ibid., art. 73.

18. Ibid., art. 76 a.

19. Ibid., art. 75.

20. Ibid., art. 63, 36, 13-18, 31, 32, 45, 109, 111.

21. En fait, l'affaire de la United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America Employer Brgaining Agency va encore plus loin.

22. Ibid., art. 63.

23. Ibid., art. 34 d).

24. Ibid., art. 1(1)m) et l'affaire Domglas Ltd.

25. Ibid., art. 65, 67, 82, 83 a), 123.

26. Ibid., art. 84.

27. Ibid., art. 64.

28. R.S.O. 1970, chap. 318, tel que modifié par le chap. 50, art. 63, en 1971; le chap. 119 en 1972; et le chap. 73 en 1974.

29. Ibid., art. 4a, 19(a), (1).

30. R.S.O. 1970, chap. 208, tel que modfifié par le chap. 152 en 1972.

31. Ibid., art. 1, 3, 4, 8.

32. S.O. 1975, chap. 72.

33. Ibid., art. I(a), (b), 5.

34. Ibid., art. 54, 64-71, I(1), 77.

35. Ibid., art. 13.

36. S.O. 1975, chap. 74.

37. Ibid., art. I(b), (f), 68.

38. Ibid., art. 7, 48, 60-65, 89.

39. Ibid., art. 66, 68.

40. Ibid., art. I(g), 67, 69, 70.

41. R.S.O. 1970, chap. 169.

42. Ibid., art. 5, 6.

43. R.S.O. 1970, chap. 351, tel que modifié par le chap. I, art. 97, en 1972; le chap. 103 en 1972; et le chap. 106 en 1974.

44. Ibid., art. 28.

45. Ibid., art. I(aa), 29.

46. Ibid., art. 30.

47. Ibid., art. 32, 69.

48. R.S.O. 1970, chap. 388, tel que modifié par le chap. I, art. 2 et 107, en 1972; le chap. 96 en 1972; et le chap. 85 en 1973.

49. Ibid., art. 27, 28.

50. Supra, note 47.

51. S.O. 1972, chap. 67, tel que modifié par le chap. 135 en 1974.

52. Ibid., art. I(I) (g), (m), et voir, supra, Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act), art. I(e), (g).

53. Loi sur la négociation collective dans la Fonction publique, 1972 (Crown Employees Collective Bargaining Act, 1972), supra, art. 2, 3.

54. Ibid., art. I(I)(h).

55. Ibid., art. 27, 30, 49(I).

56. Ibid., art. 49b.

57. Ibid., art. 44, 45.

58. Ibid., art. 25, 29, 33, 31, 9.

Article 9

1. S.O. 1972, chap. 91, tel que modifié par les chap. 60 et 86 en 1974; le chap. 52 en 1975; et le Règlement de l'Ontario 323/72, tel que modifié par le Règlement de l'Ontario 477/78.

2. S.O. 1974, chap. 112, tel que modifié par le chap. 2, art. 35-39, en 1978.

3. R.S.O. 1970, chap. 157, tel que modifié par le chap. 50, art. 38, en 1971; le chap. 92 en 1971; le chap. 151 en 1972; le chap. 98 en 1974; et le Règlement révisé de l'Ontario 287, 1970, tel que modifié en août 1977.

4. R.S.O. 1970, chap. 192, tel que modifié par le chap. 50 en 1971 et le chap. 96 en 1974.

5. S.O. 1974, chap. 58, tel que modifié par le chap. 33 en 1976 et le chap. 50 en 1977.

6. Supra, note 4.

7. Supra, note 3.

8. Ibid.

9. R.S.O. 1970, chap. 505, tel que modifié.

10. Supra, note 3.

11. Supra, note 4.

8. QUÉBEC*

1. Ratification québécoise

Suite à la ratification de l'accord fédéral-provincial intervenu entre les ministres responsables des droits de la personne en décembre 1975, accord prévoyant les modalités de mise en oeuvre des Pactes internationaux au sein de la fédération canadienne, le Québec a ratifié, par arrêté en conseil, les deux Pactes ainsi que le Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques le 21 avril 1976.

2. Interlocuteur québécois

Suite à des rencontres avec des représentants du ministère des Affaires intergouvernementales, responsable en vertu de la loi, de la "mise en oeuvre des accords et des traités impliquant le Québec", le Président de la Commission des droits de la personne a été reconnu comme l'interlocuteur québécois quant à toutes les questions de fond touchant les Pactes internationaux relatifs aux droits de la personne, en coordination avec le ministère de la Justice.

3. La Commission des droits de la personne du Québec

La Commission des droits de la personne du Québec a été créée en 1975 alors qu'était sanctionnée la loi intitulée "Charte des droits et libertés de la personne", le 27 juin (L.Q. 1975**, ch. 6). Elle est en opération depuis juin 1976 et a son siège dans la ville de Montréal et un bureau dans la ville de Québec.

Les fonctions de la Commission sont de promouvoir, par toutes mesures appropriées, les principes contenus dans la Charte, d'exercer les pouvoirs et d'exécuter les devoirs prescrits (article 66). Elle doit notamment:

art. 67 "a) recevoir les plaintes et faire enquête dans les matières qui relèvent de sa compétence en vertu de l'article 69;

---

* Rapport préparé par la Commission des droits de la personne du Québec pour le gouvernement du Québec. Le rapport a été complété en juillet 1978. Il reflète donc la situation qui prévalait à cette date, sauf dans quelques situations ou l'information a été mise à jour.

** Les lois du Québec ont été refondues en 1978. Les nouvelles "Lois refondues du Québec, 1978" ont été publiées après la préparation du présent rapport.

b) établir un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente Charte;

c) diriger et encourager les recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux;

d) procéder à l'analyse des lois du Québec antérieures à la présente Charte et qui lui seraient contraires et faire au gouvernement les recommandations appropriées;

e) recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier et faire au gouvernement les recommandations appropriées; et

f) coopérer avec tout organisme du Québec ou de l'extérieur, voué à la promotion des droits et des libertés de la personne."

L'article 69, pour sa part, reconnaît à toute personne ayant des raisons de croire qu'elle est ou a été victime d'une atteinte discriminatoire prohibée ou, dans le cas d'une personne âgée ou d'une personne atteinte d'une infirmité ou souffrant d'une déficience ou d'une maladie mentale, se croit soumise à toute forme d'exploitation, d'adresser une demande d'enquête à la Commission. Ce même droit est également reconnu à tout organisme qui peut faire une demande au nom d'autrui, avec le consentement de la personne lésée (article 70). Notons enfin que la Commission peut également faire enquête de sa propre initiative (article 73).

Pour les fins d'enquête, les membres de la Commission et son personnel sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi des commissions d'enquête (Statuts refondus, 1964, Chapitre 11).

Les motifs discriminatoires prohibés sont "toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap" (article 10). Les domaines visés par ces prohibitions sont la publicité, la formation d'actes juridiques, le logement, l'accessibilité aux lieux publics, l'emploi et les associations d'employeurs ou d'employés, les bureaux de placement, ainsi que l'égalité de traitement pour un travail équivalent.

Par ailleurs, la Charte reconnaît également les droits fondamentaux, tels le droit à la vie, le droit au secours pour tout être humain dont la vie est en péril, les libertés fondamentales telles la liberté de conscience, de religion, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, le droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation de toute personne, le respect de la vie privée, la libre disposition des biens, l'inviolabilité de la demeure et le droit au secret professionnel. Ces droits sont complétés par des droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux. Mentionnons enfin que la Charte lie la Couronne (article 54) et que, conformément au droit constitutionnel canadien, elle ne vise que les matières qui sont de la compétence législative du Québec (article 55).

La Commission des droits de la personne du Québec remercie le ministère québécois du Travail et de la Main-d'oeuvre pour sa collaboration à l'établissement du présent rapport. Les commentaires relatifs aux articles 6, 7 et 8 du Pacte ont été rédigés par Travail-Québec.

4. Commentaires sur les articles 6, 7, 8 et 9 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

ARTICLE 6: LE DROIT AU TRAVAIL

L'article 6 du Pacte traite, en un premier temps, "du droit que possède toute personne de gagner sa vie par un travail librement choisi"(1). Le législateur québécois s'est préoccupé d'affirmer ce droit fondamental dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.Q. 1975, ch. 6). Celle-ci interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi et, ce faisant, elle protège le droit de chacun à un emploi librement choisi. Ainsi, à titre d'exemple, l'article 16 de la Charte:

> "Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi."

---

(1) La Commission des droits de la personne du Québec est à étudier les interprétations possibles de l'expression reprise entre guillemets.

Et l'article 18 ajoute:

> "Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel".

En ce qui concerne la formation technique et professionnelle, de même que l'élaboration de programmes politiques, ou de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel et un plein emploi productif, des dispositions légales traitent de ces sujets au Québec. La Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.Q. 1969, ch. 51) prévoit la mise en place d'instruments propres à assurer d'une part une meilleure formation aux travailleurs, et d'autre part la possibilité pour les employeurs d'utiliser une main-d'oeuvre mieux qualifiée. Une réglementation assez abondante fut adoptée en vertu de l'article 30 de cette loi. Nous retrouvons notamment:

- Le Règlement relatif aux commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre (arrêté en conseil no 1476 du 31 mars 1970).

- Le Règlement relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et s'appliquant à l'industrie de la construction (arrêté en conseil no 1551-76 du 30 avril 1976).

- Le Règlement relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que la construction (arrêté en conseil no 3606 du 20 octobre 1971).

Il y a aussi la Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre (L.Q. 1968, ch. 43), laquelle donne au ministre du travail fonction "d'adopter, en collaboration avec les autres ministres responsables, les mesures qu'il juge propres à faciliter la formation professionnelle, le placement, le reclassement, le recyclage, la réadaptation, la reconversion et la mobilité de la main-d'oeuvre" (article 3c). Cette même loi établit que le ministre a comme devoir de procéder à des compilations, analyses et publications de renseignements se rapportant à divers secteurs du monde du travail (article 3d) et qu'il peut en outre exiger tout renseignement touchant les effets économiques de toute ordonnance ou décret ou le marché de la main-d'oeuvre. (Article 11).

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Cet article énonce "le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables...". Avant de procéder à l'étude de notre législation concernant tous les points mis en relief dans cet article, il nous faut signaler que ce droit susmentionné est garanti de façon globale par l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne, lequel se lit comme suit:

> "Quiconque travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables."

Ce principe général établi, l'article 7 du Pacte précise plusieurs items que nous traiterons un à un.

a) Rémunération équitable et égale pour un travail de même valeur:

La Loi du salaire minimum (S.R.Q. 1964, ch. 144) par son article 13, donne pouvoir à la Commission instituée sous cette loi "de déterminer par ordonnance, pour des périodes de temps et des territoires désignés, le taux du salaire minimum payable à toute catégorie de salariés qu'elle indique." La Commission s'est acquittée de ce devoir par l'ordonnance numéro 4 (arrêté en conseil no 2123 du 19 juillet 1972); le salaire minimum s'élève actuellement au Québec à 3,15$ l'heure.

Pour ce qui est de l'égalité de rémunération, mentionnons d'abord que le salaire minimum s'applique également pour les deux sexes. En outre, la Charte des droits et libertés de la personne protège spécifiquement ce droit à l'égalité par son article 19:

> "Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.
>
> Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel".

b) Sécurité et hygiène au travail:

La législation québécoise est abondante en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène au travail. Mentionnons d'abord la Loi des établissements industriels et commerciaux (S.R.Q. 1964, ch. 150) et ses nombreux règlements. Des dispositions générales de sécurité et de salubrité se retrouvent à l'article 4 de cette loi; de plus l'article 5 permet au lieutenant-gouverneur en conseil d'édicter des règlements "pour déterminer les prescriptions spéciales nécessaires à la sécurité, à la santé et à la moralité des travailleurs ou des catégories de travailleurs qu'il indique dans les établissements industriels et commerciaux". Pour n'en mentionner que quelques-uns, citons:

- Le Code de sécurité pour les travaux de construction (arrêté en conseil no 1576 du 1er mai 1974 et modifications).

- Le Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux (arrêté en conseil no 3787 du 13 décembre 1972 et modifications).

- Le Code de sécurité des ascenseurs, monte-charges, petits monte-charges et escaliers roulants (arrêté en conseil no 962 du 4 avril 1967).

- Le Code du bâtiment (arrêté en conseil no 3326 du 29 septembre 1976).

La Loi de la sécurité dans les édifices publics (S.R.Q. 1964, ch. 149) énonce à son article 8 les pouvoirs des inspecteurs chargés de faire respecter la sécurité et l'hygiène dans les édifices publics. De plus, l'article 39 de cette loi définit le pouvoir réglementaire du lieutenant-gouverneur en conseil relativement à la "sécurité, la santé des gardiens, ouvriers, ouvrières, commis ou autres personnes employées dans les édifices publics" (art. 39.1.c).

De même, le Décret de la construction (arrêté en conseil 1287-77 du 20 avril 1977, adopté en vertu de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.Q. 1968, ch. 45), consacre une section entière aux questions de "sécurité, bien-être et hygiène" (section 26).

c) Promotion à un échelon supérieur, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes:

La Charte des droits et libertés de la personne consacre le droit de tout individu d'accéder à un niveau supérieur sans discrimination. Les articles 10, 16, 19 et 20 de cette loi

assure la réalisation de cet objectif:

art. 10 "Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

Il y a discrimination lorsqu'une telle disposition, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit".

art. 16 "Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi".

art. 19 "Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel".

art. 20 "Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philantropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire".

La Loi de la fonction publique (L.Q. 1965, ch. 14) est un exemple-type de cette démarche. La Commission de la fonction publique instituée par cette loi est chargée d'établir la classification du personnel suivant des critères préalablement établis par elle-même et approuvés par le lieutenant-gouverneur en conseil. On mentionne même à

l'article 34 que "la promotion ne peut dépendre de l'ancienneté, sauf que pour les ouvriers à compétence égale, l'ancienneté peut être un des critères considérés".

D'autre part, il existe au Québec bon nombre de conventions collectives de travail, lesquelles reconnaissent l'ancienneté comme facteur prédominant de promotion.

d) Repos, loisirs, limitation raisonnable de la durée du travail, congés payés périodiques, rémunération des jours fériés:

La Loi du salaire minimum (S.R.Q. 1964, ch. 144) donne pouvoir à la Commission de fixer, par ordonnance, la durée du travail, les congés rémunérés qui doivent être accordés par un employeur à des salariés, et les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la Loi (articles 12 et 14). Depuis sa création, la Commission du salaire minimum a adopté plusieurs ordonnances, dont l'une, entre autres, fixe les conditions générales minimales de travail et une autre régit les congés payés.

Les salariés de la construction, pour leur part, bénéficient d'un régime uniforme qui se retrouve au Décret de la construction. La section 20 mentionne les congés annuels obligtoires, les jours fériés chômés et les indemnités afférentes. La section 21 traite de la durée normale de travail, de l'horaire, du travail par équipe et des périodes de repos. On relève aussi des dispositions concernant les heures supplémentaires (section 22), le paiement de certaines primes (section 23) et les congés spéciaux (section 27).

En ce qui concerne les employés d'hôtels, de restaurants ou de clubs, la Loi du repos hebdomadaire (S.R.Q. 1964 ch. 145) oblige les propriétaires, occupants ou locataires de ces types d'établissement à leur accorder un jour de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives (article 1).

Enfin, tous les salariés syndiqués du Québec sont soumis à des conventions collectives pour leurs conditions de travail, et ces conventions contiennent des dispositions concernant le repos, les loisirs, la durée du travail, les congés payés et la rémunération des jours fériés.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

a) Droit de former ou de s'affilier au syndicat de son choix, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux.

Cette faculté est largement reconnue au Québec. La loi la plus importante en regard de ce droit est sans nul doute le

Code du Travail (S.R.Q. 1964, ch. 141), lequel stipule, en son article 3, que "tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix, et de participer à ses activités et à son administration". Ce Code traite de l'accréditation des associations de salariés, des conventions collectives, du règlement des différends, etc...

Pour ce qui est des salariés de la construction, leur régime syndical est réglementé par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.Q. 1968, ch. 45). C'est l'article 33 qui affirme la liberté syndicale de ce type de travailleurs.

Le régime syndical des employés de la fonction publique est régi par la Loi de la fonction publique (L.Q. 1965, ch. 14) aux articles 68 à 75 inclusivement.

Il y a également la Loi des syndicats professionnels (S.R.Q. 1964, ch. 146), laquelle, par son article 1, permet la constitution d'associations ou syndicats professionnels sur demande de quinze (15) personnes ou plus.

Mentionnons en terminant la Charte des droits et libertés de la personne, laquelle reconnaît à tout individu le droit d'association (article 3) et interdit la discrimination en ce domaine (article 17).

b) Droit des syndiqués de former des fédérations ou des confédérations nationales ou des organisations syndicales internationales.

Le Code du travail (S.R.Q. 1964, ch. 141) reconnaît implicitement ce droit lorsqu'il définit une association de salariés de la façon suivante: "un groupement de salariés constitué en syndicat professionel, union, fraternité ou autrement et ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres..." (article 1a).

La Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.Q. 1968, ch. 45) procède sensiblement de la même façon, et y va même plus précisément. L'article 1a) définit une association comme étant "un syndicat professionnel représentant les salariés de la construction ou tout groupement de salariés de la construction non constitué en corporation, une union, fédération ou confédération de tels syndicats ou groupements..."

Il y a enfin la Loi des syndicats professionnels (S.R.Q. 1964, ch. 146), laquelle permet les fédérations de syndicats à son article 18 et les confédérations à son article 19, et la Loi de la fonction publique (L.Q. 1965, ch. 14) qui

traite d'affiliation aux articles 73 et 74.

c) Libre exercice des activités syndicales

Cette liberté est protégée au Québec par plusieurs dispositions légales, et comporte les limitations fondées sur les intérêts de la société démocratique, la sécurité nationale ou l'ordre public, ou fondées sur la protection des droits et libertés d'autrui.

Ainsi, le Code du travail protège les activités syndicales de plusieurs façons; à titre d'exemple, il interdit formellement l'ingérence de l'employeur dans les activités d'un syndicat (article 11), il prohibe l'intimidation ou les menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés (article 12), il se prononce contre toute forme de contrainte à l'égard des membres d'une association de salariés lorsqu'il s'agit de leur droit à l'emploi (article 13), etc.. D'autre part, il limite les activités syndicales en ce qui regarde notamment la sollicitation pendant les heures de travail (article 5), les réunions au lieu du travail (article 6) et l'ingérence dans les activités d'une association d'employeurs (article 11).

Il existe aussi des dispositions concernant les activités syndicales des salariés de la construction, qui se retrouvent dans la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.Q. 1968, ch. 45) et dans le Décret de la construction (arrêté en conseil 1287-77 du 20 avril 1977).

Mentionnons enfin que certains syndicats ont été soumis à une forme de tutelle pour des motifs d'ordre public. Les deux lois suivantes s'appliquent:

- Loi sur la mise en tutelle de l'International Union of Elevator Constructors, locals 89 et 101 (L.Q. 1974, ch. 116).

- Loi sur la mise en tutelle de certains syndicats ouvriers (L.Q. 1975, ch. 57).

En fait, toutes les limitations au libre exercice des activités syndicales sont prévues par la loi et jutifiées par les motifs mentionnés au premier paragraphe de cette section. La plus grande restriction est naturellement en rapport avec le droit de grève, lequel, quoiqu'il ait une grande place dans notre système, est rigoureusement réglementé. Nous le discutons à l'item suivant.

d) Droit de grève

Le Code du travail consacre un chapitre à ce sujet (chapitre V). D'abord, la grève est permise à une association de salariés à certaines conditions:

1. l'association doit être accréditée;

2. les délais prescrits à l'article 46 doivent être respectés;

3. une convention collective ne doit pas être en cours (articles 94 et 95).

Le Code cite ensuite un cas où la grève est interdite en toute circonstance: il s'agit du cas des policiers et pompiers à l'emploi d'une corporation municipale (article 93). Il traite de la grève des employés des services publics à l'article 99: dans ce cas, la grève est interdite à moins que l'association des salariés en cause y ait acquis droit suivant l'article 46 et ait donné par écrit au ministre avis préalable d'au moins huit jours lui indiquant le moment où elle entend y recourir. Si cette grève met en péril la santé ou la sécurité publique, il peut y avoir injonction temporaire.

En ce qui a trait aux salariés de la construction, la grève est permise "à la date originale d'expiration du décret, à moins que le différend soit déféré à un conseil d'arbitrage" (Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, article 12). Elle est prohibée pendant la durée d'un décret (article 23).

La Loi de la fonction publique (L.Q. 1965, ch. 12) interdit formellement la grève aux agents de la paix (article 75). Elle l'interdit aussi à tout autre groupe régi par ses dispositions, "à moins que les services essentiels et la façon de les maintenir ne soient déterminés par entente préalable entre les parties ou par décision du tribunal institué par le Code du travail" (article 75).

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Cet article engage les États parties à reconnaître le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.

À cet égard, la législation québécoise est nombreuse et, croyons-nous, perfectible. C'est pourquoi il nous apparaît essentiel après avoir décrit les différentes lois sociales, d'en faire une analyse approfondie, à la lumière des droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

En effet, ces lois et les règlements édictés sous leur empire sont intimement liés au respect de la personne et constituent sans doute la législation la plus importante dans la vie quotidienne des Québécois.

I - ÉNUMÉRATION DES LOIS SOCIALES

L'article 45 de la Charte des droits et libertés de la personne reconnaît à toute personne dans le besoin, le droit "pour elle et sa famille, à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, prévues par la loi, susceptibles de lui assurer un niveau de vie décent".

La Loi du ministère des Affaires sociales (L.Q. 1970, c.42) stipule que le ministre "a pour fonction d'élaborer et de proposer au gouvernement des politiques relatives aux affaires sociales pour le Québec, dans les domaines de la santé, des services sociaux, ainsi que de l'aide, des allocations et des assurances sociales, de façon à assurer une qualité et un niveau de vie convenables à chaque individu et à chaque famille". (Article 2).

La Loi de l'aide sociale (L.Q. 1969 c.63) institue un régime de bénéfices qui sont accordés "sur la base du déficit qui existe entre les besoins d'une famille ou d'une personne seule et les revenus dont elle dispose, pourvu qu'elle n'en soit pas exclue en raison de la valeur des biens qu'elle possède".

Les bénéfices de l'aide sociale sont fournis en espèces, en nature ou sous forme de services, de prêts ou de garantie du remboursement d'un emprunt (article 4), et comme les besoins ordinaires, tels la nourriture, le vêtement, les nécessités domestiques et personnelles, ainsi que les besoins spéciaux, qui sont ceux relatifs à la préservation de la santé, la compensation des pertes, et la favorisation de l'emploi. Ainsi, lors d'un sinistre, un montant peut être alloué pour le remplacement des meubles ou, dans le domaine de l'emploi, le coût des études entreprises en vue d'apprendre un métier ou d'acquérir une compétence technique, peut être défrayé par l'aide sociale.

Toute personne qui se croit lésée par un refus, ou qui estime insuffisante l'aide ou la forme d'aide accordée ou qui désire contester la suspension ou la réduction de l'aide sociale peut formuler une demande de révision. La réponse à telle demande de révision doit être fournie dans les 30 jours (article 29) et doit également mentionner le droit d'appel à la Commission des affaires sociales.

Cette Commission fut créée par la Loi de la Commission des affaires sociales (L.Q. 1974 c. 39).

Elle a comme fonction d'entendre les appels logés en vertu de la Loi de l'aide sociale (L.Q. 1969, c.63), du Régime des allocations familiales du Québec (L.Q. 1973 c.44), les requêtes de personnes pour accès à leur dossier portées en vertu de la Loi sur les services de santé, de même que les appels concernant les décisions relatives aux permis logées en vertu de la Loi de la protection de la santé publique (L.Q. 1972, c.42), les appels suite a un réexamen fait par la Régie des rentes, conformément à la Loi du Régime des rentes du Québec (L.Q. c.7) ainsi que les appels concernant les recommandations des comités de révision, logés en vertu de la Loi de l'assurance-maladie (L.Q. 1970, c.37).

La Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.Q. 1971 c.48) stipule à son article 4 que:

> "Toute personne a droit de recevoir des services de santé et des services sociaux adéquats sur les plans à la fois scientifique, humain et social, avec continuité et de façon personnalisée, compte tenu de l'organisation et des ressources des établissements qui dispensent ces services".

L'article 5 ajoute que:

> "Les services de santé et les services sociaux doivent être accordés sans distinction ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale, l'origine sociale, les moeurs ou les convictions politiques de la personne qui les demande ou des membres de sa famille".

La Loi s'applique aux établissements privés, aux établissements affiliés à une université, aux centres locaux de services communautaires, aux centres hospitaliers, aux centres de services sociaux, ainsi qu'aux centres d'accueil et aux cabinets privés de professionnels. Elle prévoit la formation et l'administration des établissements, la délivrance des permis de même que leur suspension, leur annulation et les refus de renouvellement.

La Loi de l'assurance-maladie (L.Q. 1970, c.37) assure la gratuité des consultations et des soins dispensés aux résidents du Québec pour les actes, services et médicaments suivants:

- Tous les services que rendent les médecins et qui sont requis au point de vue médical.

- Les services de chirurgie buccale requis, rendus par un chirurgien-dentiste dans un établissement universitaire ou un milieu hospitalier.

- Les services déterminés par règlement rendus par les optométristes.

- Les soins dentaires pour toute personne âgée de moins de douze ans. (Note: la limite d'âge est augmentée d'un an à chaque année).

- Le coût des services et des médicaments fournis par les pharmaciens sur ordonnance d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste, pour les personnes ayant droit à l'aide sociale, les personnes bénéficiaires d'une allocation d'aveugle ou les personnes recevant le supplément de revenu mensuel garanti (fédéral).

- Le coût des services et des médicaments pour les personnes âgées entre 60 et 65 ans et qui sont admissibles à une allocation de vieillesse (fédéral), à une allocation d'aveugle ou d'invalides.

- Le coût d'achat, d'ajustement, de remplacement ou de réparation de prothèses et des appareils orthopédiques ou autres déterminés par règlement, qui suppléent à une déficience ou une difformité physique.

Cette loi prévoit également le remboursement du coût des services assurés qui lui ont été fournis en dehors du Québec, sans toutefois que ce coût puisse excéder celui qui aurait été exigible au Québec pour le même service.

Enfin, cette loi prévoit la conclusion d'ententes entre le ministre des Affaires sociales et toute catégorie de professionnels de la santé, aux fins de l'application de la Loi, le tout assorti de dispositions prévoyant des comités de révision et des conseils d'arbitrage.

La Loi de l'assurance-hospitalisation (S.R.Q. 1964, c.163) assure aux résidents du Québec la gratuité des services hospitaliers. À cette fin, le ministre des Affaires sociales conclut des contrats avec tous les hôpitaux en vue de la mise en oeuvre de la Loi.

La Loi de la clinique d'aide à l'enfance (tel que modifiée par L.Q. 1970, c.42) charge la clinique de l'étude des circonstances particulières aux jeunes délinquants et aux enfants apparemment ou effectivement âgés de moins de 18 ans qui ont besoin de protection. Lorsqu'il s'avère nécessaire ou utile au bien-être d'un enfant amené devant la Cour du Bien-être social ou devant toute autre Cour, un examen soigneux doit être fait par la clinique, en vue d'observer le sujet, de considérer les facteurs de mésadaptation et de

suggérer les mesures qui s'imposent pour aider le sujet à se réadapter.

La Loi de la protection de la jeunesse (L.Q. 1977 c.20) prévoit la création d'un Comité pour la protection de la jeunesse, qui a pour fonction de favoriser la protection des enfants soumis à des mauvais traitements physiques par suite d'excès ou de négligence.

Le Régime de rentes du Québec (L.Q. 1965, c.24) prévoit l'institution d'une Régie, chargée de percevoir les cotisations et de payer les rentes aux personnes admissibles. Ses quelque 240 articles prévoient dans le détail l'organisation et l'administration du Régime.

Le Régime des allocations familiales du Québec (L.Q. 1973 c.36) prévoit qu'une allocation est accordée pour chaque mois à la mère de tout enfant, ou à défaut, au père ou au particulier qui subvient entièrement ou dans une large mesure au besoin de l'enfant, jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 18 ans. Cette allocation s'ajoute au régime similaire fédéral. Au début de chaque année, le montant de l'allocation est revalorisé.

La Loi de la protection de la santé publique (L.Q. 1972 c.42) charge le ministre des Affaires sociales de coordonner les mesures de protection de la santé publique ainsi que la distribution et la surveillance des services relatifs à cette protection; de participer à l'élaboration de programmes d'éducation populaire, de formation et de recherche dans les domaines de la prévention, du dépistage et du traitement des maladies, de la réadaptation et de la santé publique en général; d'assurer l'accès de la population aux services prévus; d'établir et de maintenir un système de collecte et d'analyse de données sociales, médicales et épidémiologiques et de compiler pour fins démographiques des données sur les naissances, les mariages, les divorces, les nullités de mariage et les décès; d'instituer un système de collecte et d'analyse de données sur la fréquence et la répartition de la maladie et en particulier de maladies à répercussion sociale, telles l'alcoolisme et les autres toxicomanies et enfin, de voir à ce que soient assurés les services de prévention et d'immunisation contre certaines maladies et des services de prévention contre les affections dentaires. À cette fin, les règlements déterminent la liste des maladies à déclaration obligatoire, et la Loi prévoit les cas ou l'immunisation peut être obligatoire. Dans le cas de maladies vénériennes, le malade ne peut être désigné que par un numéro. La Loi prévoit également certains pouvoirs d'urgence, dans les cas où la santé publique est en danger dans l'ensemble ou dans une partie du Québec. Suite à une déclaration de l'exécutif, le ministre peut alors ordonner

la fermeture ou l'ouverture de tout établissement, institution d'enseignement ou lieu de rassemblement, interdire l'accès ou la sortie d'une municipalité, ordonner l'immunisation obligatoire de certains groupes de la population ou de prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée pour la protection de la santé publique.

La Loi prévoit également que les eaux de consommation fournies par une usine de filtration doivent avoir une teneur en fluor de 1.2 parties par million.

La Loi de l'Office de la prévention de l'alcoolisme et des autres toxicomanies (L.Q. 1968, c.48) charge l'organisme créé de promouvoir la recherche sur la toxicomanie et sur l'alcoolisme, de diffuser l'information sur les moyens de prévenir et de traiter la toxicomanie et l'alcoolisme et sur les moyens de réadapter les toxicomanes et les alcooliques, ainsi que de venir en aide aux autres organismes, institués dans le but de combattre la toxicomanie et l'alcoolisme.

La Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières (L.Q. 1975, c.55) prévoit que l'ouvrier atteint d'une incapacité permanente résultant de la silicose ou de l'amiantose, a droit à une indemnité forfaitaire, en proportion du degré d'incapacité et de son âge, de même qu'à une indemnité complémentaire équivalente à 90% de son revenu net disponible. Ces indemnités sont indexées annuellement au salaire moyen canadien.

La Loi des accidents du travail (S.R.Q. 1964 c.159) prévoit le paiement d'une compensation à toute personne admissible victime de blessures survenues dans le cadre de son emploi. Cette compensation est établie à 75% du salaire brut de l'employé, le salaire maximum admissible étant fixé à 18 000$. Cette compensation est indexée annuellement au salaire moyen canadien. Pour 1978, l'allocation hebdomadaire maximale possible est de 259,62$. Ces sommes ne sont pas imposables. En plus, les frais médicaux sont couverts, de même que les déplacements pour fins de traitement. Dans certains cas, le coût des prothèses est également couvert, de même que le coût de l'aide domestique requise pour les accidentés incapables de se déplacer.

Mentionnons également la Loi du Conseil des affaires sociales et de la famille (L.Q. 1970 c.93) où il est prévu que le Conseil peut, en collaboration avec le ministre des Affaires sociales, entreprendre l'étude de toute question relative aux affaires sociales et à la famille dans les domaines de la santé, des services sociaux ainsi que de l'aide, des allocations et des assurances sociales. Les études peuvent être faites en collaboration avec les universités ou les chercheurs.

Enfin, en vue d'aider l'établissement des jeunes chercheurs, le Conseil de la Recherche en Santé du Québec, créé en 1974, par un arrêté en conseil, octroie des bourses et finance l'établissement du chercheur qui se destine à la recherche dans le domaine de la santé et plus particulièrement en épidémiologie. Des bourses sont également accordées pour les recherches effectuées dans les hôpitaux affiliés à des universités.

II - ANALYSE DE LA LÉGISLATION SOCIALE*

1. INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'article 67d de la Charte des droits et libertés de la personne fait un devoir à la Commission de "procéder à l'analyse des lois du Québec antérieures à la présente Charte et qui lui seraient contraires et faire au gouvernement les recommandations appropriées".

Voilà une lourde tâche qu'il fallait aborder avec une certaine méthode.

Premièrement, préparer, à partir de la Charte, une grille à travers laquelle se fera l'analyse de toutes ces lois. Cette grille comprend l'ensemble des droits reconnus par la Charte: droit à l'égalité, donc à ne pas subir de discrimination, droit à la vie privée, droit à l'avocat, droit au secret professionnel, pour n'en nommer que quelques-uns.

Deuxièmement, choisir les lois qui devront faire l'objet de cet examen. Il nous a semblé que le secteur des affaires sociales était l'un de ceux qui risquait le plus de porter à critique et c'est pourquoi nous avons choisi d'analyser les lois administrées par le ministère des Affaires sociales (1). En effet, l'objectif de ces lois étant d'assurer la protection sociale des individus, des familles et des

---

* Les recommandations contenues dans cette analyse ont été étudiées par le ministère des Affaires sociales et la majorité d'entre elles ont été acceptées. La pratique est donc modifiée en conséquence.

(1) Sauf la Loi de la protection de la jeunesse, S.R.Q., 1964, c.220 dont la révision était en cours par la présentation du projet de loi 24 (sanctionné le 16 décembre 1977, maintenant L.Q. 1977, c.20) qui a fait l'objet d'une étude distincte, et la Loi de l'adoption, L.Q. 1969, c.64, qui, semble-t-il, fera l'objet sous peu d'un avant-projet de loi.

groupes, il était raisonnable de s'intéresser à ces lois, si intimement liées au respect de la personne, d'autant plus qu'aucun autre groupe de lois ne touche d'aussi près la vie quotidienne des Québécois.

Chacune de ces lois, et cela comprend les règlements, a donc été vue à la lumière des droits reconnus par la Charte. On constatera que c'est dans le domaine de la discrimination, de la protection de la vie privée et du droit à l'information que les observations sont les plus nombreuses. De plus, nous avons relevé certaines dispositions de ces lois où il nous a semblé que la discrétion trop grande accordée à l'administration pouvait risquer de mener à des déni de justice.

Pour donner à cette recherche un fondement dans la réalité quotidienne, la Commission a rencontré un certain nombre de personnes impliquées dans l'application de ces lois, soit comme "usagers", soit comme chargés de leur mise en oeuvre.

Avant d'aborder l'étude systématique de ces problèmes, ce qui correspond à un devoir strict qui nous est imposé par la Charte, il convient tout de suite d'avouer les écueils rencontrés au cours de cette analyse.

Les entrevues que nous avons faites nous ont convaincus que les problèmes les plus graves ne surgissent pas toujours dans l'application de ces lois mais découlent de l'absence de la reconnaissance concrète du droit à un niveau de vie décent (article 45 de la Charte) et du droit au travail, tel qu'il est reconnu par l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

L'article 45 de la Charte prévoit que "toute personne dans le besoin a droit, pour elle et sa famille, à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, prévues par la loi, susceptibles de lui assurer un niveau de vie décent".

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, auquel le gouvernement du Québec a donné son accord le 21 avril 1976, par l'arrêté en conseil no 1438-76 dans le cadre d'une procédure de concertation entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, contient plusieurs dispositions selon lesquelles les États parties à ce pacte s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour faire reconnaître le droit au travail et le droit à un niveau de vie décent.

Il s'agit, notamment, de l'article 6, par. 1:

> "Les États parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit".

Mentionnons aussi l'article 7:

> "Les États parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent, notamment:
>
> a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:...
>
> (ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte".

Et l'article 11, par. 1:

> "Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Les États parties prendront les mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit..."

Le Québec doit prendre des mesures pour réaliser la reconnaissance de ces droits. Sans doute, la mise en oeuvre de la reconnaissance pratique d'un niveau de vie décent exige-t-elle des calculs et des études que les ressources de la Commission ne lui permettent pas de réaliser. Nous sommes bien conscients, de plus, que parler de droit au travail dans un Québec où le taux de chômage est de plus de 11% est une proposition qui tient en partie du rêve. Mais il faut quand même se dire que tels sont là les vrais problèmes et que le principe de l'égalité de tous les êtres humains en valeur et en dignité, contenu dans le préambule de la Charte, est certainement un idéal qu'on devrait être en mesure de poursuivre par des moyens concrets, d'autant plus que l'accord du Québec au Pacte relatif aux droits économiques et sociaux crée une obligation pour le Québec de prendre des mesures en ce sens, quitte à modifier sa législation

au besoin (2). Obliger les personnes dans le besoin à quémander de l'aide et à vivre aux crochets de l'État n'est pas la solution appropriée. Ce qu'il faut, ce sont des mesures qui puissent mobiliser les individus en respectant leur droit au travail et leur droit à un niveau de vie décent.

Par ailleurs, au cours de l'analyse de ces lois, nous nous sommes heurtés à ce qu'on peut certainement appeler le pouvoir tentaculaire de l'État quand il intervient dans la vie des personnes, notamment dans le domaine des affaires sociales. La machine administrative est énorme. Pour fonctionner, elle veut savoir ce qui concerne l'individu bénéficiaire. Mais ce qui est grave, c'est que l'État, par les pouvoirs que lui donnent les lois et les règlements, est porté à accroître de plus en plus la quantité de renseignements qu'il exige de l'individu. Et, bien plus, les informations demandées ne sont pas toujours en rapport avec les objectifs poursuivis par l'une ou l'autre de ces lois. Que de tels formulaires soient en circulation, ou davantage, qu'un fonctionnaire puisse exiger tout renseignement ou document qu'il juge utile relativement à l'objet de la demande de service (règlement en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, infra, note 55) ou encore, qu'une Régie puisse, nonobstant toute autre loi, obtenir tout renseignement d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement, chaque fois que la chose est nécessaire pour l'application de la Loi (Régime de rente du Québec art. 215), voilà qui nous semble ouvrir la porte à de nombreux abus. Il peut arriver comme résultat, que des personnes hésitent à demander les services auxquels elles ont droit, par souci de préserver leur intimité. Il faut donc, en ce domaine, limiter les pouvoirs de l'administration à ce qui est indispensable à l'application des lois, afin de préserver la personne contre toute forme d'aliénation.

Ainsi, ceux qui, à cause de leur situation économique, doivent demander l'aide de l'État, sont particulièrement exposés à l'invasion de leur vie privée. Ces personnes ont souvent l'impression qu'elles doivent troquer leur vie privée contre certains avantages pécuniaires. Il est vrai que les sommes dispensées à ceux qui sont dans le besoin

---

(2) Mentionnons ici l'article 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en vertu duquel "chacun des États parties s'engage à agir au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives".

appartiennent à l'ensemble de la population, et que l'administration en est le gestionnaire qui doit en conséquence les distribuer équitablement. Cela suppose, dans la situation actuellement autorisée par la loi, des enquêtes parfois blessantes pour la dignité des individus qui en font l'objet. Encore là, la réponse à ces questions n'est pas facile, mais il faudrait être sourd pour ne pas prêter l'oreille à ces questions capitales.

Nous voulons insister en outre sur une autre recommandation qui nous apparaît importante: celle qui consiste à demander la reconnaissance pour toute personne du droit d'accès à son dossier. Cette recommandation de la Commission est l'aboutissement d'une série d'interventions en ce sens (3).

Toute personne au sujet de laquelle on doit tenir un dossier, en vertu de l'une ou l'autre des lois administrées par le ministère des Affaires sociales, devrait avoir le droit de consulter ce dossier, et d'en faire corriger le contenu si cela s'avère nécessaire. À cet effet, des formules devraient être rédigées et mises à la disposition des usagers. De plus, en cas de refus des autorités, la personne concernée pourrait bénéficier des recours déjà prévus à l'article 7 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. (Voir section 3.2.1)

Autrement dit, le droit d'accès au dossier devrait bénéficier d'une protection plus à la portée des personnes concernées. Donner à une personne le droit de s'adresser à un juge, ou à la Commission des Affaires sociales pour voir son dossier, cela suppose une détermination qui n'est pas commune. Ce qu'il faudrait prévoir, c'est premièrement le droit de toute personne de voir son dossier et de le faire corriger. L'énonciation de ce droit devrait, dans un second temps, être accompagnée de formules facilitant l'exercice de ce droit et, dans un troisième temps, des remèdes et procédures visant à faire respecter l'exercice de ce droit par le moyen du recours à l'autorité judiciaire.

De plus, si des renseignements tirés de l'un ou l'autre de ces dossiers devaient être transmis soit à un autre ministère, soit à un service autre que celui qui tient les

---

(3) Voir, à ce sujet, les interventions de la Commission au sujet du projet de règlement sur la Loi sur les services de santé et les services sociaux de juin 1976, sur l'article 42 du projet de loi nº 10 Loi sur les services de santé et les services sociaux (maintenant L.Q. 1977, c.48) et sur le projet de loi nº 9, Loi assurant l'exercice des droits des handicapés (maintenant L.Q. 1978, c.7).

dossiers, la personne concernée devrait en être avisée et devrait pouvoir s'opposer à cette transmission.

Après avoir insisté particulièrement sur certains aspects de nos recommandations, surtout en ce qui concerne la protection de la vie privée, nous voulons enfin signaler que toute disposition de l'une ou l'autre de ces lois qui viendrait en contradiction avec les droits reconnus par la Charte devrait être modifiée. Nous verrons maintenant, de façon détaillée, le résultat de notre analyse.

2. LA DISCRIMINATION

2.1 Introduction

Nous avons analysé les lois administrées par le ministère des Affaires sociales en faisant un inventaire de tout ce qui pourrait éventuellement être utilisé à des fins discriminatoires. Parfois, nous en venons à la conclusion que la loi elle-même, ou ses règlement sont discriminatoires.

Parfois, le fait de demander tel ou tel renseignement sur une personne n'entraîne pas nécessairement de la discrimination, mais nous pouvons craindre que ces renseignements soient utilisés à des fins discriminatoires. Il nous a paru utile de faire ce relevé car nous croyons que les renseignements qui ne sont pas indispensables devraient être éliminés des formulaires.

Deux de ces lois interdisent explicitement la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, la langue, l'ascendance nationale, l'origine nationale, les moeurs ou les convictions politiques d'une personne qui demande des services ou de l'un des membres de sa famille (4). Ces motifs ne concordent pas tout à fait avec ceux qui sont interdits par la Charte des droits et libertés de la personne. Depuis le 19 décembre 1977, un nouveau motif interdit de discrimination a été ajouté à la Charte: l'orientation sexuelle (5). On peut penser que ce motif soit déjà couvert par ces deux lois sous le motif "moeurs".

2.2 Les références qui pourraient mener à la discrimination selon l'origine ethnique.

---

(4) Loi sur les services de santé et les services sociaux, L.Q. 1971, c. 48, a 5; Loi de l'aide sociale, L.Q. 1969, c. 63. Il est intéressant de noter que le mot moeurs est traduit par customs dans la version anglaise de la première loi et par morals dans la seconde. La deuxième traduction semble préférable.

(5) L.Q. 1977, c.6, sanctionnée le 19 décembre 1977.

2.2.1 Les renseignements demandés dans les formulaires

Les références à l'origine ethnique ou nationale se présentent dans les lois sociales, principalement par rapport à l'obligation, pour toute personne devant utiliser des services publics, de devoir compléter des formules d'admission.

Par exemple, dans les règlements de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, une personne admise, inscrite ou enregistrée dans un établissement est obligée de déclarer non seulement son nom actuel, mais aussi son nom à la naissance ainsi que le lieu de sa naissance (6). Dans le projet de règlement (7) l'article 16 spécifie que toute personne désirant recevoir des services sociaux ou des services de santé doit remplir la formule numéro XVI reproduite dans l'annexe du projet. Cette formule demande le lieu de naissance, le nom de jeune fille de la mère ainsi que le prénom du père.

Cette loi n'est pas la seule à exiger ce genre de renseignement. Dans les règlements de la Loi de la protection de la santé publique (8) l'on demande, sur le formulaire de naissance: le lieu de naissance des parents et leur langue maternelle; sur la déclaration de mariage l'on exige, non seulement le lieu de naissance des époux, mais également les noms de leurs parents, y compris le nom de la mère selon l'acte de naissance et les lieux respectifs de leur naissance. La déclaration de décès exige des renseignements semblables (9). Le même genre d'information est demandé dans les règlements du Régime de rentes du Québec (10) et de la Loi de l'assurance-hospitalisation (11).

---

(6) Règlement en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, A.C. 3322-72 du 08/11/72 (1972) G.O. II 10566 et amendements, art. 3.1.2.

(7) 02-06-76, 108 G.O. II 3273, art. 16 mod. art. 3.1.2.

(8) Règlement en vertu de la Loi de la protection de la santé publique, A.C. 1444-74 du 17-04-74, (1974) 106 G.O. II 1827 et amendements.

(9) Id., articles 1.101, 1.201, 1.301.

(10) Règlement numéro 1: Attribution du numéro d'assurance sociale, A.C. 2297 du 24-11-65, 1965 97 G.O. II 6752 art. 2.

(11) Règlement en vertu de la Loi de l'assurance-hospitalisation A.C. 1291-73 du 11-04-73 (1973) 105 G.O. II 1313 et amendements, annexe D, form. AH-101.

Demander ces renseignements ne constitue pas une atteinte aux droits de la personne. Toutefois, la connaissance de ces faits pourrait éventuellement porter certaines personnes à faire de la discrimination. La Commission suggère de réviser les formulaires pour vérifier si toutes les informations sont nécessaires. Dans le cas ou elles sont nécessaires pour fins de statistiques ou autres, on devrait s'assurer que les personnes ne puissent être identifiées inutilement.

2.2.2 Règles et modalités particulières applicables à certains groupes ethnique

Dans la Loi de l'aide sociale il est établi que le lieutenant-gouverneur peut adopter des règles et modalités particulières applicables aux esquimaux et indiens (12). Ainsi, il faut soigneusement analyser ces règlements afin de s'assurer que tout membre de ces groupes reçoive la reconnaissance en pleine égalité de ses droits. Jusqu'ici nous n'avons trouvé aucun article qui sert à détruire ou compromettre les droits de ces groupes.

2.3 Les références qui pourraient mener à la discrimination selon le sexe

2.3.1 Les renseignements demandés dans les formulaires

Dans cette partie, nous voulons exposer le fait que certains formulaires dénotent que l'on prend une attitude différente selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.

Le cas le plus important relève de la Loi de l'assurance-maladie (13). En vertu des règlements de cette loi, le nom de famille du mari apparaît sur la carte d'assurance-maladie d'une femme mariée, sauf si la femme fait une demande écrite pour obtenir cette carte à son nom de naissance. Nous sommes d'avis qu'il faudrait suivre ici la procédure suivie dans le projet de règlement sur la Loi sur les services de santé et les services sociaux où l'on ordonne que l'admission, l'inscription ou l'enregistrement d'une femme mariée soit fait sous son nom de naissance (14). Si la femme mariée désirait que le nom de son mari apparaisse sur la

---

(12) Supra, note 4, article 48(V).

(13) Règlement n° 1 de la Régie de l'assurance-maladie du Québec, concernant la Loi de l'assurance-maladie, A.C. 2274 du 17.07.70 (1970) 102 G.O. II 4143 et amendements, article 3.02.

(14) Supra, note 7, article 16 mod. art. 3.1.2.

carte d'assurance-maladie, elle pourrait en faire la demande écrite. C'est en vertu du principe de l'égalité que nous demandons le renversement d'une certaine coutume sociologique.

D'autres formulaires indiquent que l'on fait des distinctions selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Par exemple, dans les règlements de la Loi de l'assurance-hospitalisation (15), on fait des distinctions dans la façon de demander les noms et prénoms. De même, on demande le nom de l'employeur, du père ou du mari. Il faudrait uniformiser ces formules pour demander les mêmes renseignements s'il s'agit d'un homme ou d'une femme (16).

2.3.2. "L'autorité paternelle"

L'article 36 de la Loi de la protection de la santé publique (17) emploie l'expression "autorité paternelle". Cette expression exclut l'importance de la mère dans les décisions importantes de la famille. L'article 47 de la Charte dit que: "Les époux ont, dans le mariage, les mêmes droits, obligations et responsabilités". Le Titre huitième du Code civil qui portait l'expression "puissance paternelle" a récemment été modifié en l'intitulant "de l'autorité parentale", (18). On retrouve cette expression dans l'article 7a de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (19). Il nous semble que cette loi devrait être modifiée dans le même sens.

2.3.3 "Personne à charge"

Dans la Loi de l'assurance-maladie, on définit qui sont "les bénéficiaires" (20). Dans les règlements (21), on définit une "personne à charge": "le conjoint et toute personne

---

(15) Supra, note 11.

(16) Id., form. AH-101.

(17) L.Q. 1972, c. 42 et amendements art. 36.

(18) 1977, L.Q. c.6, art. 4, sanctionné le 17 nov. 1977.

(19) Remplacé en 1977 par L.Q. 1977, c.48, sanctionné le 17 novembre 1977.

(20) L.Q. 1970, c.37.

(21) Supra, note 13, art. 1.02. Voir aussi Règlement concernant la Loi de l'assurance-maladie, A.C. 2274 du 17.07.70 (1970) 103 G.O. II 4157 et amendements, art. 1.01 (2).

célibataire âgée de moins de 18 ans et qui réside en permanence avec une personne visée aux articles 4 et 7 de la Loi de l'assurance-maladie ainsi qu'au titre II des règlements concernant la Loi de l'assurance-maladie". Cet article peut laisser croire que l'époux ou l'épouse peut être "la personne à charge". Mais la discrimination fondée sur le sexe devient évidente quand on arrive à l'article qui suit (22):

> "Une épouse peut valablement inscrire son conjoint et toute personne à sa charge ou à la charge de ce dernier lorsque, par suite d'absence, d'incapacité mentale ou physique ou d'autres causes, ce dernier ne peut le faire".

On voit donc clairement que "la personne à charge" est toujours la femme et que le mot "conjoint" dans l'article cité plus haut, veut dire le conjoint féminin. Plus précisément, une femme mariée peut être bénéficiaire seulement dans le cas où son mari est invalide pour une raison ou une autre. Il vaudrait mieux reconnaître l'égalité des conjoints dans les articles 1.01(e) et 3.02 des règlements en stipulant que les deux conjoints seront également les personnes responsables et que ce terme "personne à charge" s'applique uniquement à toute personne célibataire âgée de moins de 18 ans qui réside avec les bénéficiaires.

Le même genre de discrimination existe dans les règlements de la Loi de l'assistance publique (23).

2.4 Références qui pourraient mener à la discrimination selon l'état civil

Il faut d'abord noter que les deux lois précisant explicitement qu'il n'y aura pas de discrimination dans leur

---

(22) Id., art. 302.

(23) S.R.Q. 1964, C. 216. Cette loi a été remplacée par la Loi sur les services de santé et les services sociaux, articles 148 et 168, mais le remplacement n'est pas encore en vigueur. Dans une entrevue avec M. Guy de Lorme, coordonnateur du service des Affaires sociales de la ville de Montréal, il nous a informé qu'il ne restait à partir d'avril 1977 que 300 personnes dans la province qui reçoivent toujours des prestations en vertu de cette loi ainsi que la Loi de l'aide aux invalides et la Loi des allocations aux aveugles.

administration (24) négligent de mentionner l'état civil comme un motif discriminatoire. Il serait préférable d'établir cette concordance afin d'éviter la confusion.

2.4.1 Les renseignements demandés dans les formulaires

Signalons que dans les formulaires établissant les renseignements demandés en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, la Loi de l'assurance-maladie, le Régime de rentes du Québec, la Loi sur la protection de la santé publique et la Loi de l'assurance-hospitalisation, on inclut l'obligation de faire connaître l'état civil de la personne. Il est intéressant de noter que, selon les règlements de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, lorsque un maire propose la candidature d'une personne au poste de membre du Conseil d'administration du conseil régional de sa région, il est obligé de signaler l'état civil du candidat (25). Par contre, quand une nomination est faite par des établissements, universités et collèges d'enseignement, l'état civil des candidats n'est pas exigé (26).

Encore une fois, ces exigences ne briment pas en soi les droits de la personne, mais on peut se demander s'il est absolument nécessaire d'avoir ces renseignements. Par exemple, la différence entre les exigences des nominations pour les conseils d'administration et les conseils régionaux représente-elle un but explicite du législateur ou une simple inadvertance?

2.4.2 Statut matrimonial

La définition de l'état civil est mise en question dans certaines lois où le terme "conjoint" ne veut pas forcément dire une personne qui est mariée légalement, mais inclut également les personnes qui vivent maritalement (27).

---

(24) Supra, note 4.

(25) Supra, note 6, art. 1.2.5.

(26) Id., art. 1.2.13.

(27) Voir Loi de l'aide sociale, L.Q. 1969, c. 63, a.1. (d). Voir aussi Règlement concernant les versements d'assistance à domicile A.C. 912 du 11-6-62 section (d), Interprétation. La Loi de l'assistance publique a été abrogée par L.Q. 1971, c. 48, articles 149 et 168, mais son abrogation n'est pas encore en vigueur. Voir, supra, note 23.

Le Régime de rentes du Québec définit un "conjoint survivant" comme une personne qui fait la preuve que pendant un certain nombre d'années précédant immédiatement le décès du cotisant:

a) elle a résidé avec lui;

b) il a subvenu entièrement ou dans une large mesure à ses besoins;

c) il l'a publiquement représentée comme conjoint (28).

Une nouvelle loi (29) met fin à l'exigence du paragraphe (b), au moins dans le cas des décès survenus après le 19 juillet 1977. L'article 5 du même projet de loi prévoit que dans le cas de divorces, survenus après le 31 décembre 1976 ou de mariages déclarés nuls après cette date, chaque ex-conjoint pourra demander à la Régie de lui attribuer la moitié des gains admissibles non ajustés de son ex-conjoint, reçus ou acquis par celui-ci pendant l'existence du mariage. Cette disposition permet à l'ex-conjoint qui, durant le mariage, avait quitté le marché du travail ou gagné peu, de participer au Régime. Cette loi rectifie une situation qui avait été préjudiciable surtout aux femmes.

2.5 Les références qui pourraient mener à la discrimination selon la condition sociale

D'abord, il n'est pas toujours simple d'identifier la discrimination fondée sur la condition sociale à cause des critères étendus qui peuvent faire partie de sa définition (30). Néanmoins, nous voulons soulever l'existence de certaines catégories qui pourraient rendre possible une telle discrimination.

2.5.1 Les renseignements demandés dans les formulaires

Les lois administrées par le ministère des Affaires sociales exigent que l'on remplisse certains formulaires demandant des renseignements pouvant indiquer la condition sociale. Répétons que la demande de ces informations ne représente pas, en soi, de la discrimination. Il faut simplement se demander si les renseignements sont nécessaires pour

---

(28) S.Q. 1965, c. 24 et amendements, art. 105.

(29) 1977, P.L. nº 42, a. 2, sanctionné le 19 juillet 1977.

(30) Voir: La condition sociale, document du service de la recherche, Commission des droits de la personne, le 8 septembre 1977.

l'exécution de la Loi et si les renseignements pauvent être recueillis sans qu'ils soient utilisés pour identifier inutilement la personne concernée.

Le règlement en vertu de la Loi de l'assurance-hospitalisation (31) prévoit des formulaires qui demandent l'occupation du bénéficiaire. Le projet de règlement de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (32), exige que chaque personne, qui désire obtenir des services communautaires ou des services sociaux, fournisse le nom de l'employeur, le nombre d'années de scolarité du chef de famille et l'occupation du "responsable".

Dans le Règlement en vertu de la Loi de la protection de la santé publique (33), on demande le nombre d'années de scolarité de la mère dans le cas d'une déclaration de naissance d'enfant, qu'il soit vivant ou mort. Dans le cas d'une déclaration de mariage, on demande le nombre d'années de scolarité des deux époux. Même dans une déclaration de décès, on exige le nombre d'années de scolarité du défunt (34).

2.5.2 Les personnes qui ont été impliquées dans le processus pénal et autres

Certains articles du règlement en vertu de la Loi de la protection de la santé publique (35) pourraient être jugés contraires à la Charte. Sans connaître les objectifs de ces règlements, il est difficile de déterminer si les restrictions sont exigées de bonne foi. Il semble que les règlements pourraient être révisés pour s'assurer qu'il y a un lien entre le permis demandé et une offense commise.

Un exemple de ces restrictions se trouve dans l'article 7.014 des règlements qui précise que le ministre ne délivre ou ne renouvelle pas un permis pour les embaumeurs, directeurs de funérailles, opérateurs de laboratoire ou de service d'ambulance:

> a) si le requérent est un failli non libéré ou si la corporation, société ou asociation qu'il représente est en faillite ou insolvable;

---

(31) Supra, note 11.

(32) Supra, note 7, art. 16, mod. art. 3.1.2

(33) Supra, note 8.

(34) Id., voir articles 1.101, 1.201, 1.301.

(35) Supra, note 8.

b) si, au cours des deux années précédant la requête, le requérant a été déclaré coupable personnellement ou si la corporation, société ou association qu'il représente a été déclarée coupable:

i) d'une infraction à la Loi ou au présent règlement

ii) d'une infraction à la Loi ou aux règlements d'une autre province concernant les laboratoires, les ambulances ou la santé publique en général; ou

c) si, au cours des cinq années précédant la requête, le requérant a été coupable d'un vol ou d'une fraude, d'une tentative de vol ou d'une offense à l'article 189 (1) (e) du Code criminel.

Dans le même ordre d'idée, pour pouvoir obtenir un poste de conducteur ou de préposé d'ambulance, une personne doit (36):

ne pas avoir été, depuis cinq ans, déclarée coupable, ni s'être avouée coupable d'une infraction au Code criminel sur une poursuite intentée au moyen d'un acte d'accusation, ni s'être avouée coupable à la suite d'une dénonciation pour une infraction au Code criminel qui, selon la dénonciation, devrait être poursuivie au moyen d'un acte d'accusation.

La Loi sur les services de santé et les services sociaux impose ces restrictions aux droits politiques des personnes qui ont été impliquées dans le processus pénal. L'article 54(b) précise:

qu'une personne ne peut être membre du conseil d'administration d'un établissement si:

...(c) elle a été condamnée depuis moins de cinq ans pour avoir commis une infraction ou un crime pouvant entraîner jusqu'à trois années de détention.

---

(36) Id., art. 9.202. On peut mentionner ici que dans la Loi canadienne sur les droits de la personne (sanctionnée le 14 juillet 1977) il est expressément prohibé de faire la discrimination fondée sur l'état de personne graciée.

Notons que cette restriction existe même si le juge a déterminé qu'une sentence suspendue est en règle.

En dernier lieu, l'article 104 de la même loi stipule que le ministre peut suspendre, annuler, ou refuser de renouveler les permis de tout détenteur qui est insolvable ou sur le point de le devenir (37). L'article 23 de la Charte exige une audition impartiale par un tribunal, pour la détermination des droits et obligations. Il nous semble injuste d'enlever un permis, sans audition, quand un administrateur détermine qu'une personne est sur le point de devenir insolvable.

Ces articles pourraient être jugés discriminatoires en vertu de la Charte si la preuve n'est pas faite que les restrictions qu'ils contiennent sont dans tous les cas exigées de bonne foi.

2.5.3 Les chômeurs

Il y a deux articles qui pourraient être préjudiciables aux chômeurs dans les règlements de la Loi de l'aide sociale (38). Le premier est l'article 1.04(b) qui prévoit que la personne qui a perdu son emploi du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, n'est pas admissible à des prestations. Il semble qu'à un certain moment le ministre avait émis une directive donnant une interprétation très large à la notion de "conflit collectif". Le résultat de cette directive était que les ouvriers qui n'étaient pas eux-mêmes en grève ou en lock-out, mais qui étaient mis à pied par suite d'un ralentissement à cause d'une grève se verraient refuser le droit à l'aide sociale. Le Mouvement Action-chômage en solidarité avec l'Association pour la défense des droits sociaux et le Conseil central des syndicats nationaux de Montréal ont fait une conférence de presse le 17 novembre 1976 en dénonçant cette politique (39). La situation a été réglée pour ceux qui n'étaient pas en grève ou en lock-out mais la situation demeure pour ceux qui le sont. La Commission n'a pas actuellement les ressources pour faire l'étude de toutes les données sociologiques qui doivent être pesées pour rendre justice

---

(37) Le souligné est de nous.

(38) Règlement de l'aide sociale, A.C. 5581-75 du 17-12-75 (1975) 107 G.O. II 6544 et amendements.

(39) Information obtenue dans une entrevue téléphonique avec M. Claude Roy, coordonnateur du Mouvement Action-chômage.

dans ce cas. Peut-être que la récente loi anti-scab (40) pourra servir à rétablir un certain équilibre dans le règlement de ce problème (41).

Le deuxième article qui soulève un problème est l'article 3.07:

> "L'aide pour les besoins ordinaires ne peut excéder:
>
> i) 92$ par mois pour une personne seule apte au travail et de moins de 30 ans.
>
> ii) 184$ par mois pour une famille sans enfant à charge ou n'en ayant pas eu qui soit décédé, si les deux conjoints sont aptes au travail et ont moins de 30 ans".

Cette classification présente une discrimination fondée sur l'âge. Malheureusement, la Charte ne prohibe pas actuellement une telle discrimination. Mais on pourrait dire que la combinaison de l'âge et du chômage pourrait représenter une distinction selon la condition sociale. Il faut signaler ici qu'une personne seule et apte au travail qui a 30 ans recevrait 253$ par mois selon l'article 3.01 des règlements. Dans le cas d'un couple, la prestation ordinaire serait 403$ par mois. L'article 3.07 limite pourtant cette prestation dans le cas des personnes qui ont moins de 30 ans, mais uniquement dans le cas où elles sont célibataires ou mariées sans enfant (remarquons que cette limitation ne s'applique pas aux couples sans enfant à charge s'ils ont eu un enfant antérieurement et que celui-ci est décédé).

Dans un jugement récent (42) le juge Péloquin de la Cour

---

(40) L.Q. 1977, c.41, art. 51, sanctionnée le 22 décembre 1977.

(41) Nous voudrions ici souligner une nouvelle jurisprudence qui permet l'allocation d'aide sociale même à un gréviste si c'est nécessaire pour éviter: (1) qu'il soit privé de moyen de subsistance, (2) qu'il soit dans une situation qui constitue un danger pour sa santé ou encore (3) qu'il soit dans une situation qui risque de le conduire au dénuement total (1975) C.A.S. 36; 1976 C.A.S. 549.

(42) Vachon v. Procureur Général de la Province du Québec, nº 450-05-001105-76, district de St-François. La Cour d'appel a décidé qu'on n'a pas suivi la procédure appropriée et qu'on aurait dû employer le bref d'évocation plutôt que l'action en nullité. Elle ne s'est donc pas prononcée sur la question de l'ultra vires. C.A. nº 500-09-00753-77 2. (1978).

supérieure a jugé que cet article (3.07) est ultra vires, étant donné que l'article 48)(a) de la Loi ne donne pas au lieutenant-gouverneur le droit de faire une limitation sur les prestations en faisant des catégories non-invoquées dans la Loi. Pour cette raison nous croyons que l'article 3.07 viole l'article 45 de la Charte qui dit:

> "Toute personne dans le besoin a droit, pour elle et sa famille, à des mesures d'assistance financière, et à des mesures sociales, prévues par la loi, susceptibles de lui assurer un niveau de vie décent".

L'article 56 de la Charte nous dit qu'un règlement est une "loi" pour fins d'interprétation. Mais si l'article 3.07 est ultra vires il n'est pas "prévu par la loi". Une chose est claire. Une personne seule ne peut pas avoir un niveau de vie décent si elle ne reçoit que 92$ par mois.

3. LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

3.1 Introduction

Il y a deux articles de la Charte qui portent sur la vie privée des personnes. L'article 5 affirme que toute personne a droit au respect de sa vie privée. Ce droit est confirmé par le biais de l'article 9 qui stipule que chacun a droit au respect du secret professionnel. Le secret professionnel est en faveur du client plutôt que du professionnel, et une conséquence de ce principe apparaît au deuxième alinéa de l'article 9 qui stipule que le professionnel n'est pas tenu de garder le secret s'il est autorisé par son client à le divulguer.

Bien que certaines lois administrées par le ministère des Affaires sociales protègent, expressément, le droit à la vie privée et au secret professionnel, on trouve à maintes reprises des dispositions qui pourraient constituer une violation de ces droits.

3.2 Immunité pour les actes officiels accomplis de bonne foi dans l'exercice des fonctions

Signalons d'abord que le fait que le ministre, les fonctionnaires et les employés ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes officiels accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions se retrouve dans la Loi de l'assurance-hospitalisation (43), la Loi de la Régie de

---

(43) S.R.Q. 1964, c. 163 et amendements, a. 11.

l'assurance-maladie du Québec (44), et le Régime de rentes du Québec (45). La même protection existe pour le curateur dans la Loi des régimes supplémentaires de rentes (46). Prenant pour acquis la difficulté de faire la preuve de la "mauvaise foi", on peut déduire que dans l'administration de ces lois, le recours d'une personne pour la violation de son droit à la vie privée est, en fait, assez aléatoire.

Il n'est pas question ici de recommander la suppression totale de cette immunité, mais de limiter son application quand il s'agit d'une atteinte à la vie privée. À titre d'exemple mentionnons que la Charte des droits et libertés de la personne, à l'article 86, prévoit qu'aucune action civile ne peut être intentée en conséquence de la publication d'un rapport de la Commission. Malgré cette immunité, l'article 87(b) établit une infraction pour:

> "tout membre de la Commission ou de son personnel ... qui révèle sans y être dûment autorisé, toute matière dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions".

Par ailleurs, la Loi de l'aide sociale (47) précise que tout fonctionnaire employé, fiduciaire, ainsi que toute personne participant à l'exécution de la Loi qui révèle l'information sans y être autorisé commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire d'une amende de pas moins de 100$, ni de plus de 1 000$ et du paiement des frais (article 52).

Nous pensons qu'un article semblable devrait apparaître dans toute loi qui traite des informations liées à la vie privée des citoyens.

3.3 Loi sur les services de santé et les services sociaux (48)

Sont confidentiels les dossiers médicaux des patients dans un établissement. Nul ne peut en donner ou en prendre connaissance, même aux fins d'une enquête, si ce n'est avec

---

(44) L.Q. 1969, c. 53 et amendements, a. 17.

(45) Supra, note 28, art. 26 a.

(46) L.Q. 1965, c. 25 et amendements, a. 53.

(47) L.Q. 1969, c. 63 et amendements.

(48) Supra, note 4.

l'autorisation expresse ou implicite du patient, ou encore sur l'ordre du tribunal ou dans les autres cas prévus par la Loi ou les règlements. Il en est de même des personnes qui reçoivent des services sociaux d'un établissement (article 7).

Il faut aussi noter que les dossiers et les procès verbaux du conseil consultatif du personnel clinique, de même que les dossiers et les procès-verbaux du conseil des médecins et dentistes et de chacun de leurs comités, sont confidentiels et que nul ne peut en prendre connaissance, si ce n'est les membres de chacun de ces conseils ou comités ou encore la Commission des affaires sociales ou les représentants d'une corporation professionnelle par rapport à ses membres, dans l'exercice de ses fonctions attribuées par la loi (article 78).

Malgré ces dispositions, ces dossiers peuvent, avec la permission du directeur de l'établissement, être divulgués à un professionnel pour fins d'étude, d'enseignement ou de recherche, sans la permission ni la notification des personnes concernées (article 7, al. 2). La définition d'un professionnel, qu'on trouve dans les règlements, est très étendue (49):

> "Toute personne détentrice d'un diplôme de niveau collégial ou universitaire et occupant à plein temps dans un établissement des fonctions dans le secteur d'activités couvert par ce diplôme, de même que toute personne y exerçant des activités de podiâtre et les membres en règle de:" (suivis par les corporations et associations pertinentes).

Cette définition permet, en principe, la connaissance des dossiers personnels dans des cas innombrables.

3.3.1 Examen des dossiers confidentiels

L'article 7 donne à toute personne le droit de voir son dossier en s'adressant à un juge de la Cour supérieure, de la Cour provinciale, de la Cour des sessions, ou de la Cour du bien-être social ou à la Commission pour en obtenir communication. Toutefois, si le juge est d'avis qu'il serait gravement préjudiciable à la santé de cette personne de prendre connaissance de son dossier, il peut décider de lui en interdire l'accès. Nous nous interrogeons sur le droit d'un juge de refuser à une personne le droit de connaître les faits pertinents à sa vie privée, même et surtout dans

---

(49) Supra, note 6. La définition de "professional" dans la Loi était abrogée, L.Q. 1974, c 42, art. 1.

le cas ou les nouvelles sont mauvaises. Si la personne va jusqu'à requérir d'un juge de voir son dossier, il faut respecter sa volonté de connaître la vérité sur son état.

L'article 7 a) pose un autre problème dans ce sens que le droit de voir le dossier n'est pas limité à la personne intéressée. Depuis l'adoption du projet de loi no 10 (50), ce droit est étendu aux héritiers et représentants légaux d'un bénéficiaire ainsi qu'aux personnes ayant droit au paiement d'une prestation en vertu d'une police d'assurance sur la vie d'un bénéficiaire. L'article précise que ces personnes seront considérées comme bénéficiaires aux fins de l'article 7.

Les buts louables de cet article ne sont pas à critiquer mais leurs résultats pratiques pourraisent être désastreux. Il faut se rappeler que l'article 7 s'applique à tout dossier médical ou social et que cette divulgation des informations personnelles, sans la permission des personnes intéressées, pourrait entraîner des abus. Par exemple, un enfant qui est héritier aurait le droit non seulement de consulter un dossier concernant les problèmes matrimoniaux de ses parents, incluant les témoignages donnés pendant une entrevue thérapeutique, mais aussi celui d'autoriser d'autres personnes à voir ces dossiers. Il n'y a dans la Loi aucune précision sur les dossiers qui seront disponibles aux personnes autorisées par l'article 7 a. Il nous semble que ce droit est accordé d'une façon trop globale et qu'il devrait être expressément limité aux dossiers ayant une relation avec les droits des personnes concernées.

Malgré tous les problèmes soulevés à propos de l'article 7 dans sa rédaction actuelle, le principe de l'accès au dossier nous semble être un droit fondamental et, en conséquence, nous suggérons qu'une disposition analogue soit incluse dans toutes les lois qui prévoient la formation d'un dossier (51). De plus, on pourrait accorder à la personne concernée le droit de faire par écrit des commentaires à son dossier. Rappelons que ce droit est déjà reconnu pour les

---

(50) L.Q. 1977, c.48, art. 3, sanctionnnée le 17 novembre, 1977.

(51) Déjà dans le Régime de rentes du Québec on stipule qu'un cotisant peut demander à la Régie un état des gains non ajustés portés à son compte. Les règlements précisent que la demande doit être faite par écrit et les renseignements obtenus ne peuvent être demandés plus d'une fois par année. Règlement sur les prestations, A.C. 2243 du 12-11-66, (1966) 98 G.O. II 6345 et amendements, art. 2.01.

dossiers de crédit par l'article 45 de la Loi de la protection du consommateur (52).

3.3.2 Renseignements demandés dans les formulaires

Actuellement, toute personne admise, inscrite ou enregistrée dans un établissement doit déclarer son nom actuel, son nom à la naissance, son sexe, son état civil, son adresse, le nom de sa mère à la naissance et les nom et prénoms de son dernier conjoint; le tout est transmis au ministre par l'établissement (53).

Le projet de règlement irait même plus loin en demandant que toute personne désirant des services doive donner ses noms actuels, adresse, numéro de téléphone, nom et prénom du conjoint, nom à la naissance, date et lieu de naissance, nom de jeune fille de la mère, prénom du père, état civil, employeur, scolarité du chef de famille, nombre d'enfants et l'occupation du responsable de la famille. Une copie de tous ces renseignements doit être retournée au ministère, et ceci, même si la personne ne reçoit jamais d'assistance (54)!

Le centre local de services communautaires ou un centre de services sociaux doit accepter l'inscription de toute personne qui: (55)

a) autorise le centre à obtenir de tout établissement les renseignements pertinents dont celui-ci dispose relativement à cette personne;

b) fournit tout renseignement ou document exigé relativement à l'objet de la demande de services.

Ces pratiques semblent permettre une certaine violation de la vie privée d'une personne contre son droit de recevoir des services. Encore là, nous ne disons pas que la cueillette de ces renseignements viole en soi la vie privée, mais nous nous demandons si tous les renseignements demandés sont absolument nécessaires pour l'application de la loi. Si la réponse à cette question est affirmative, ces données

---

(52) L.Q. 1971, c. 74.

(53) Supra, note 6, art 3.1.2.

(54) Supra, note 7, art. 16 mod. art. 3.1.2.

(55) Supra, note 6, art. 3.3.2.

devraient être conservées de façon à ce que la personne concernée ne soit pas identifiée.

3.3.3 Le contenu des dossiers

Le contenu des dossiers tenus par les centres hospitaliers est régi différemment de celui des autres établissements. Dans le cas des centres hospitaliers, il y a 19 éléments qui peuvent faire partie du dossier, s'étendant de l'examen physique jusqu'à toute pièce requise par les règlements internes de chaque centre (56). Le projet de règlement ajouterait un 20e élément: le résumé des enregistrements d'entrevues thérapeutiques (57).

Les dossiers des autres établissements peuvent contenir 13 éléments, y compris "une note sur toute consultation, même téléphonique, ayant une signification pour l'évolution de l'état physique, mental ou social de la personne ou pour le déroulement normal d'un programme de soins ou de services" (58). Le projet de loi ajouterait le résumé des enregistrements d'entrevues thérapeutiques (59).

Dans une réunion avec l'Association des centres de services sociaux et ensuite dans une entrevue avec un conseiller cadre du Centre des services spéciaux du Montréal métropolitain, il a été souligné qu'un problème peut se présenter dans ces dossiers au niveau du secret professionnel (60). Un bénéficiaire peut avoir recours à plusieurs professionnels dans le même établissement. Par exemple, un bénéficiaire peut profiter en même temps de l'expertise d'un psychologue et d'un travailleur social. Il se peut qu'un bénéficiaire révèle des informations à un psychologue qu'il ne voudrait pas divulguer au travailleur social. Dans ce cas, il nous semble essentiel de cloisonner les divers types de dossiers afin d'assurer le respect du secret professionnel.

Mentionnons, ici, certains problèmes au sujet des noms qui peuvent faire partie d'un dossier. Par exemple, dans le cas d'une demande d'avortement et de certificat donné par le comité chargé de rendre la décision, le projet de loi oblige

---

(56) id., art. 3.5.2.

(57) Supra, note 7, art. 34, mod. art. 3.5.2.

(58) Supra, note 6, art. 3.5.4.

(59) Supra, note 7, art. 37, mod. art. 3.5.

(60) Entrevue avec Madame Hélène Gaulin, le 18 mai, 1977.

le bénéficiaire à mettre les nom, prénoms et date de naissance de son conjoint (61). Premièrement, on ne peut pas présumer que la femme a un conjoint.

En second lieu, même s'il y en avait un, on peut se demander pourquoi le formulaire exige que son nom et sa date de naissance doivent apparaître dans les trois dossiers: celui du médecin, du comité qui a rendu la décision pour l'avortement et du bénéficiaire. Il n'y a aucune justification pour que le nom du conjoint apparaisse dans quelque dossier que ce soit.

3.4 Loi de l'assurance-hospitalisation (62)

Par cette loi, la protection de la vie privée est accordée explicitement: l'article 11 déclare:

> "Le ministre, les fonctionnaires et les employés préposés à la mise en exécution de la présente loi ne doivent révéler, autrement que dans la mesure prescrite par un accord conclu en vertu de l'article 5, un renseignement obtenu dans l'exécution de la présente loi et ils ne pourront être contraints de le faire devant aucun tribunal de juridiction civile".

Ceci implique une grande protection pour le fonctionnaire ou l'employé qui veut respecter le secret professionnel. Cependant, le deuxième alinéa du même article précise:

> "Ils ne seront personnellement responsables d'aucun acte accompli de bonne foi dans l'exécution de leurs fonctions".

Cette précision, comme on l'a déjà vu, peut rendre plus difficile l'exercice des droits des bénéficiaires. Un article pourrait préciser, comme cela existe dans la Loi de l'aide sociale, que les fonctionnaires puissent être tenus responsables pour la divulgation des renseignements concernant la vie privée des bénéficiaires.

3.4.1 Contenu des dossiers

Selon les formulaires qu'il faut remplir, les renseignements suivants doivent être divulgués (63): le nom de fille de la

---

(61) Supra, note 7, art. 25, mod. art. 3.2.3.2., Annexe.

(62) Supra, note 43.

(63) Supra, note 11, form AH-101.

mère, le nom de fille de l'épouse, la nationalité, la religion, la mention du baptême, le lieu de naissance et la date de naissance, le sexe, l'état civil, le nom de l'employeur, l'occupation, l'employeur du père ou du mari.

Une fois de plus, on se demande si tous ces renseignements sont nécessaires pour l'application de la loi. Si oui, nous suggérons que les renseignements soient conservés de façon à ne pas servir à la divulgation inutile de l'identité de la personne concernée.

3.5 Loi de l'assurance-maladie (64) et Loi de la Régie de l'assurance-maladie (65)

L'article 50 de la Loi de l'assurance-maladie assure que les renseignements obtenus pour l'exécution de cette loi ne soient pas révélés. Une exception à cette règle générale est faite pour la divulgation d'information à certains bureaux (article 52) pour fins d'enquête (article 53) et pour fins de statistiques (article 54). Nous voudrions citer ici l'article concernant les statistiques à cause de la protection qu'il accorde à la vie privée et que l'on ne trouve pas dans les autres lois.

> "L'article 50 n'interdit pas de révéler, pour fins de statistiques, des renseignements obtenus pour l'exécution de la présente loi, pourvu qu'il ne soit pas possible de les relier à une personne particulière".

Nous croyons que cette précision devrait exister dans toute loi autorisant la divulgation de renseignements touchant la vie privée des bénéficiaires.

Pour le reste, les exceptions prévues aux articles 52 et 53 nous semblent raisonnables. On pourrait ajouter à ces dispositions l'obligation d'aviser le bénéficiaire quand des renseignements sont divulgués à son sujet et ceci dans toute loi qui permet l'échange des informations.

La Loi de la Régie de l'assurance-maladie prévoit une immunité pour tout membre, fonctionnaire et employé de la Régie. Cette immunité, croyons-nous ne devrait pas empêcher l'existence d'une infraction pour la personne qui révèle sans y être autorisée toute matière dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

---

(64) Supra, note 20.

(65) Supra, note 44.

3.6 Loi de la protection de la santé publique (66)

D'abord, il n'y a aucun article dans cette loi qui protège de façon générale la vie privée des personnes (67). La protection dans certains cas précis est assurée, notamment le cas de maladie vénérienne (article 7) et le cas où des renseignements sont obtenus par un enquêteur dans l'exécution de ses fonctions (article 48).

Considérant toutes les données personnelles que les personnes sont obligées de donner en vertu de cette loi, une disposition générale protégeant la confidentialité s'impose.

Il faut préciser ici aussi que l'article 3 de la Loi accorde une grande discrétion au ministre en lui donnant le droit de mettre les données statistiques à la disposition des organismes scientifiques et gouvernementaux "de la manière qu'il juge à propos". Rappelons la Loi de l'assurance-maladie qui prévoit que les statistiques peuvent être divulguées "pourvu qu'il ne soit pas possible de les relier à une personne particulière." Ce modèle semble assurer plus efficacement la protection de la vie privée.

3.6.1 Renseignements demandés dans les formulaires

Dans les cas de naissance (enfants morts-nés) mariage et décès, toute personne doit faire ces déclarations sur des formulaires qui, une fois complétés et signés, doivent être transmis, par courrier, au Registre de la population, ministère des Affaires sociales (68). Les renseignements divulgués incluent: l'âge, le lieu de naissance, la langue maternelle, le nom de la mère et du père, la langue d'usage à la maison, l'état civil, le nombre d'enfants et de grossesses antérieures (enfants morts-nés), le nombre d'années de scolarité.

Encore une fois, on ne dit pas que la cueillette de ces renseignements viole en soi le droit à la vie privée. On se demande simplement si tous ces renseignements sont nécessaires et, dans l'affirmative, s'assurer que l'identité de la personne ne puisse être révélée indûment à partir de ces renseignements?

---

(66) Supra note 17.

(67) Voir par exemple l'article 50 de la Loi de l'assurance-maladie.

(68) Supra, note 8, art. 1.001.

3.7 Régime de rentes du Québec (69) et Loi des régimes supplémentaires de rentes (70)

Comme on l'a déjà mentionné, le Régime de rentes du Québec (article 26a) et la Loi des régimes supplémentaires de rentes (article 53) donnent une immunité pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exécution des fonctions. Sans critiquer l'existence de cette immunité, nous croyons qu'il y aurait lieu de prévoir une infraction pour les employés qui divulguent, sans autorisation, des renseignements obtenus dans l'application de la loi.

Dans le Régime de rentes du Québec, l'article 214 stipule que tous renseignements relatifs à un cotisant ou un bénéficiaire, obtenus en vertu de la Loi, sont confidentiels. L'article 216 ajoute:

> "Nonobstant toute autre loi, aucune personne au service de la Régie ou du gouvernement de la province n'est tenue de faire, dans une poursuite judiciaire, une déposition ayant trait à un renseignement qui est confidentiel aux termes de l'article 214, ni de produire un document contenant un tel renseignement".

Il n'existe pas ce genre de protection dans la Loi des régimes supplémentaires de rentes.

Signalons ici les cas où les renseignements peuvent être divulgués.

Selon l'article 214:

> "Un tel renseignement peut être mis à la disposition du ministère du revenu chaque fois que la chose est nécessaire pour l'application de la présente loi." et "Un tel renseignement, sauf s'il se rapporte aux gains et aux contributions d'un cotisant, peut également être mis à la disposition du ministère des affaires sociales chaque fois que la chose est nécessaire pour l'application des lois dont il est chargé".

La Régie peut obtenir tout renseignement de tout ministère ou organisme du gouvernement (article 215), et elle peut faire des ententes avec n'importe quel gouvernement pour

---

(69) Supra, note 28.

(70) Supra, note 46.

l'échange de renseignements (a. 218 et 221). La Régie peut, avec l'autorisation du lieutenant-gouverneur en conseil, fournir au gouvernement du Canada ou d'une autre province, les renseignements obtenus en vertu de cette loi (article 220), et la même chose est vraie pour un organisme qui relève du gouvernement du Québec, à l'exclusion des renseignements qui concernent les gains et contributions d'un cotisant dans le dernier cas (article 220a).

Le problème ne porte pas sur le fait que les renseignements puissent être divulgués. Il faut reconnaître que cet échange gouvernemental peut s'avérer nécessaire. Nous nous demandons, cependant, pourquoi la personne concernée n'est pas notifiée. De plus, quand les échanges sont faits, en vue de la statistique, nous demandons que les personnes ne soient pas identifiées.

Mais, quand il s'agit d'un échange sur des personnes particulières, il semble que ces personnes devraient être notifiées de l'échange, s'il ne s'agit pas d'une enquête criminelle.

3.8 Régime des allocations familiales du Québec (71)

Sous réserve de l'article 71 de la Loi du ministère du revenu, qui autorise la transmission de renseignements au ministre du revenu pour l'application d'une loi fiscale, les renseignements obtenus pour l'application du Régime des allocations familiales du québec doivent rester confidentiels (article 21). Mais, comme dans les autres lois, cette règle générale a plusieurs exceptions. Les renseignements peuvent être divulgués pour des fins de statistiques, mais la vie privée est davantage protégée dans cette loi parce qu'on ajoute: "... pourvu qu'il ne soit pas possible de les relier à une personne particulière" (article 22). La règle générale n'empêche pas la Régie de donner les renseignements au ministre des Affaires sociales. Avec l'autorisation du lieutenant-gouverneur, la Régie peut fournir à un ministre ou à un organisme qui relève du gouvernement du Québec, des renseignements obtenus en vertu de cette loi (article 22). De plus, avec l'autorisation du lieutenant-gouverneur, la Régie peut faire des ententes pour l'échange de renseignements avec un autre gouvernement (article 23).

Encore une fois, nous demandons que les personnes soient notifiées de l'échange de renseignements les concernant.

3.9 Loi de l'aide sociale (72)

---

(71) L.Q. 1973, c. 36 et amendements.

(72) Supra, note 27.

Cette loi est la première qui exclut explicitement l'immunité pour la divulgation de renseignements lorsqu'elle est de bonne foi. L'article 52 précise que tout fonctionnaire, employé, fiduciaire ainsi que toute personne participant à l'application de la Loi qui révèle l'information, sans y être autorisée, commet une infraction et est passible, sur poursuite sommaire, d'une amende de pas moins de 100$ ni de plus de 1 000$ et du paiement des frais.

Il ne semble y avoir aucune raison pour priver les autres lois de telles "dents" afin de protéger le droit à la vie privée. Toutefois, malgré cette protection, le ministre peut, nonobstant toute autre loi, obtenir d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement tout renseignement sur les versements à toute personne qui reçoit ou demande des services de l'aide sociale (article 51).

L'article 49 précise:

> "Le ministre peut, avec l'autorisation du lieutenant-gouverneur en conseil, conclure tout accord avec le gouvernement du Canada et tout organisme de celui-ci ainsi qu'avec tout autre gouvernement, organisme ou personne, conformément aux intérêts et aux droits du Québec pour faciliter l'exécution de la présente loi".

Au premier coup d'oeil, ces articles ne donnent pas l'impression de poser des problèmes. Néanmoins, quant on regarde la formule AS 19 que tout requérant doit signer avant de recevoir les prestations de l'aide sociale, on peut voir les répercussions néfastes que ces dispositions recèlent. La formule oblige le requérant à accepter que, pour une période d'un an, le ministère des Affaires sociales puisse obtenir des renseignements concernant ses revenus, biens, droits et obligations auprès de maintes organisations, y compris les Bureaux d'aide juridique et le U.S. Social Security Administration, et ceci sans la notification du requérant. Une plainte a été portée devant la Commission des affaires sociales sur ce sujet le 28 septembre 1977, où on a prétendu que cette formule viole le droit à la vie privée. La décision n'est pas encore rendue.

4. Les cas ou la discrétion pourrait mener à des dénis de justice

4.1 Introduction

Dans cette section, nous voudrions souligner l'utilisation du mot "peut" dans certaines lois. Il est bien certain que les organismes administratifs ou quasi-judiciaires, dans l'exercice de leurs pouvoirs, devront avoir recours à une

certaine discrétion, dans l'appréciation de la preuve, par exemple. Nous voudrions ici rappeler certaines remarques faites par la Commission des droits de la personne dans son mémoire sur le projet de loi no 67 (Loi sur l'assurance-automobile) (73).

> "Mais, nous croyons que, pour assurer le droit à une égale protection de la loi de même que le droit à une audition impartiale de sa cause, il ne faut pas que les pouvoirs discrétionnaires accordés aux organismes quasi-judiciaires aillent au-delà de ce qui est exigé pour leur fonctionnement.
>
> Autrement dit, pour la protection et l'information des citoyens qui devront s'adresser à la Régie, il serait souhaitable, autant que possible, que leurs droits soient clairement définis dans la loi.
>
> À ce sujet, l'usage du "peut", dans les lois statutaires, a donné lieu à toutes sortes de controverses et de critiques. Nous croyons que la rédaction du projet de loi nº 67 pourrait être améliorée en indiquant, dans le plus grand nombre de cas possible, que telle personne a tel droit à telles conditions, conditions qui seraient énumérées de façon précise".

4.2 Régime de rentes et règlements

On trouve de nombreux exemples de cette discrétion dans le Régime de rentes du Québec (74).

L'article 105 précise que:

> "La Régie peut décider qu'une personne doit être réputée ... le conjoint survivant d'un cotisant

---

(73) Document du 2 novembre 1977, pp. 2 et 3.

(74) S.Q. 1965, c. 24 et amendements. Il est intéressant de noter que les demandes de réexamen en vertu du Régime de rentes a monté de 827 en 1974, à 1 056 en 1975 et à 1 649 en 1976, ce qui représente une augmentation de 56% par rapport à l'année 1975 et de 100% par rapport à l'année 1974. Une des raisons de cette augmentation donnée par la Régie est le fait que, depuis mars 1975, une formule de demande de réexamen est expédiée, en cas de refus, au requérant en même temps que la décision. Voir Rapport annuel, 1976, p. 14. On ne peut qu'appuyer cette politique qui facilite l'exercice des droits des requérants.

> ... sur preuve à sa satisfaction que, pendant un certain nombre d'années, précédant immédiatement le décès de ce cotisant:
>
> a) elle a résidé avec lui
>
> b) il a subvenu entièrement ou dans une large mesure à ses besoins
>
> c) l'a publiquement représentée comme conjoint et
>
> d) lors du décès du cotisant ni elle, ni lui n'était marié à une autre personne ou que le nombre d'années de cette vie commune était d'au moins sept ans.
>
> Le paragraphe b du premier alinéa ne s'applique pas dans le cas où le décès du cotisant est survenu après le 19 juillet 1977".

On peut se demander si le mot "peut" est nécessaire, alors que tous ces critères sont déjà prévus par la loi.

Une certaine jurisprudence récente (75) laisse entendre que la discrétion ne doit pas dépendre du simple gré de l'administrateur.

En considérant la discrétion accordée à la Régie dans l'article 105, la Commission des affaires sociales a dit (76):

> "Cette discrétion doit s'exercer comme nous l'avons déjà mentionné, dans un esprit d'équilibre entre "les intérêts collectifs et les droits des particuliers". Pour ce faire, l'intimée doit exercer sa discrétion selon l'intention exprimée par le Législateur, en l'occurence, la recherche du "vrai conjoint" du cotisant, qu'il soit légitime ou non. C'est dans ce sens que le Législateur a adopté les conditions difficiles de l'article 105 par une disposition spéciale modifiant ainsi sans qu'il le dise le droit commun".

Dans ce cas, le Régime de rentes a refusé de payer une rente du conjoint survivant à une femme qui avait cohabité avec le défunt pendant 30 ans alors que la femme légitime avait

---

(75) Voir: (1976) C.A.S. 380; (1976) C.A.S. 441.

(76) Id., p. 388.

renoncé à la prestation. La Régie a refusé d'accorder les prestations à la deuxième "conjointe" en invoquant sa seule discrétion. La Commission n'a toutefois pas voulu accepter cette interprétation de la discrétion, ce qui nous permet de souhaiter une législation plus claire à ce sujet.

L'article 106 de la Loi stipule:

> "La Régie peut décider qu'une personne à qui l'article 105 s'appliquerait n'eût été son mariage au cotisant après la date ou elle a commencé à être représentée comme son conjoint, doit être réputée l'avoir épousé à cette date".

Encore une fois, cet article utilise le mot "peut" alors que les conditions énumérées laissent entendre que la Régie ne devrait pas avoir discrétion.

L'article 108, dans le même ordre d'idée, stipule que la Régie "peut" délivrer un certificat déclarant que, pour les fins de la Loi, une personne est réputée décédée dans des circonstances qui font présumer son décès. On se demande encore pourquoi, une fois les faits prouvés, il est nécessaire de donner cette discrétion à la Régie.

Dans les règlements (77) on trouve d'autres exemples du pouvoir discrétionnaire.

L'article 3.13 stipule:

> "Toute prestation impayée au moment du décès du bénéficiaire peut, à la discrétion de la Régie, être payée à toute personne selon qu'elle est jugée juste et raisonnable".

Dans cette disposition, il semble qu'il s'agit d'un cas où la discrétion est nécessaire. Néanmoins, il nous semble qu'il n'y ait aucune raison d'ajouter un "peut" alors qu'on a déjà le critère du "juste et raisonnable". Une fois les critères établis, la Régie devrait être obligée de verser les prestations.

L'article 3.18 stipule:

> "La Régie peut suspendre le paiement de toute prestation pendant la durée d'une enquête sur l'admissibilité du bénéficiaire ou pendant le temps nécessaire à la détermination des gains de travail".

---

(77) Règlement sur les prestations, A.C. 2243 du 24-11-66 (1966) 98 G.O. II 6345 et amendements.

Il faut signaler que l'article 226(e) de la Loi donne à la Régie le pouvoir de réglementer la suspension du paiement d'une prestation pendant une enquête sur l'admissibilité du bénéficiaire ou en attendant la détermination des gains de travail pour une période donnée.

Cependant, il faut se rappeler ici l'article 23 de la Charte qui dit:

> "Toute personne a droit en pleine égalité à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé, qu'il s'agisse de la détermination de ses droits et obligations ou du bien-fondé de toute accusation portée contre elle".

Une fois que la Régie a établi qu'une personne est éligible à recevoir des prestations, ce droit ne devrait pas être retiré sans qu'une preuve soit établie. Ce principe est reconnu dans l'article 2.06 des règlements de la Loi de l'aide social (78).

> "Il appartient au requérant d'établir son droit à l'aide. Quand ce droit lui a été reconnu, s'il n'est pas stipulé autrement, il appartient au ministre de démontrer qu'il a cessé sous réserve de sa faculté d'exiger des déclarations de contrôle".

Il est entendu que si la preuve montre que la personne était inéligible au moment de l'enquête, elle sera obligée de rembourser l'État pour les prestations auxquelles elle n'avait pas droit.

L'article 5.01 stipule:

> "La Régie peut, si elle le juge à propos, payer le tout ou une partie d'une prestation de décès si cette dernière est inférieure à mille dollars (1 000$), à un individu qui prouve, à la satisfaction de la Régie, avoir acquitté les frais de la dernière maladie ou de la sépulture du cotisant décédé".

Encore une fois, on est en présence d'un règlement où deux personnes exactement dans la même situation pourraient se voir traiter de façon différente. Des critères sont établis et cependant c'est la discrétion qui règne.

---

(78) Supra, note 38.

Enfin l'article 6.07 déclare:

> "La Régie peut décider que l'enfant et le conjoint survivant ou que l'enfant et le cotisant ne cessent pas ou n'ont pas cessé de vivre ensemble lorsque, pour cause de maladie, ou pour toute autre raison jugée valable par la Régie, l'un d'eux vit ou vivait éloigné de l'autre".

Ici, on peut saisir la nécessité d'une certaine discrétion. Mais une fois la preuve établie qu'il y a une raison jugée valable, on se demande si le "peut" est nécessaire.

4.3 Les règlements sur les allocations familiales

Dans les règlements sur les allocations familiales du Québec, on trouve quelques exemples d'un pouvoir discrétionnaire qui pourrait nuire aux droits des enfants (79).

> "...lorsque la personne à laquelle une allocation est versée décède, la Régie peut suspendre cette allocation ou désigner, dans le meilleur intérêt de l'enfant, un administrateur à qui l'allocation doit être versée temporairement à la suite".

Ce pouvoir permet à la Régie de discontinuer les paiements, même quand l'enfant continue d'en avoir besoin. Il serait préférable que la Régie soit obligée de trouver un administrateur à qui l'allocation soit versée dans les meilleurs intérêts de l'enfant: cet administrateur pourrait être celui qui a la garde de l'enfant.

De plus, les articles 6.01 et 6.02 donnent à la Régie le droit de suspendre l'allocation pendant une période d'enquête, comme elle a le pouvoir de ne pas la suspendre, le tout basé semble-t-il sur la discrétion de l'administrateur. Ce pouvoir émane de l'article 25(f) de la Loi qui donne au lieutenant-gouverneur le pouvoir de faire des règlements au sujet de cette suspension. Il faut ici répéter nos commentaires sur l'article équivalent dans les règlements du Régime de Rentes du Québec. Cet article pourrait éventuellement violer les principes de l'article 23 de la Charte, en privant une personne de ses droits avant que la preuve ne soit établie.

4.4 Loi de la Commission des affaires sociales (80)

---

(79) A.C. 1037-74 du 20-3-74 (1974) 106 G.O. II 1565, art. 5.05.

(80) L.Q. 1974, c. 39 et amendements.

La Loi de la Commission des affaires sociales établie le système d'appels et requêtes pour toute loi administrée par le ministère. Dans les Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des affaires sociales, il est mentionné que (81):

> "La Commission a le pouvoir d'accepter tout mode de preuve qu'elle croit mieux servir les fins de la justice".

De plus, l'article 38 précise:

> "Aucune procédure faite en vertu des présentes règles ne doit être considérée comme nulle ou rejetée pour vice de forme ou irrégularité de procédure".

Il faut reconnaître que l'intention de cette disposition est de déjudiciariser et d'assouplir un système qui comporte des lourdeurs évidentes. Par contre, la mise en oeuvre de cet objectif louable ne devrait pas se faire à l'encontre des principes de justice naturelle.

Dans ces articles, on voit que la Commission peut accepter comme preuve "ce qu'elle croit mieux servir les fins de la justice". Mais si jamais ce jugement comporte des vices ou des irrégularités, le bénéficiaire n'a aucun recours.

On peut imaginer qu'il puisse être possible d'admettre une preuve de ouï-dire, ce qui pourrait porter préjudice aux bénéficiaires. Ajoutons ici que l'article 22a (82) confère à la Commission un droit de révision, pour cause, de ses décisions.

4.5 Loi de la protection du malade mental

À notre avis, cette loi pose des problèmes de fond. L'approche, le contexte et la conception de la Loi permettent notamment l'internement des personnes sans qu'elles puissent se défendre avant le fait accompli. Pour cette raison, la Commission des droits de la personne compte faire une étude en profondeur de la Loi, mais dans ce document, nous voulons soulever certains problèmes importants touchant particulièrement la règle audi alteram partem et les principes de justice naturelle.

---

(81) A.C. 5113-75 du 19-11-75 (1975) 107 G.O. II 5855, Art. 25.

(82) Ajouté en 1977, L.Q. 1977, c.49, sanctionnée le 19 juillet 1977.

4.5.1 Privation de la liberté sans la protection de la règle audi alteram partem

L'article 7 de la Loi précise que:

> "L'examen clinique psychiatrique doit, en autant que possible, être fait dans les vingt-quatre heures qui suivent la demande qui en est faite et être suivi d'un rapport écrit signé par la personne qui a fait l'examen à l'effet que la cure fermée est nécessaire ou ne l'est pas."

Si la cure fermée a été jugée utile par le psychiatre, et que la personne refuse d'y aller, voilà ce que permet l'article 16 de la Loi:

> "Lorsque la requête vise à faire mettre une personne en cure fermée à la suite d'un rapport visé à l'article 7 concluant à cet effet, le juge peut rendre l'ordonnance sur vu de ce rapport après avoir vérifié si toutes les exigences de la présente loi ont été remplies mais sans prononcer sur l'état mental de la personne qui fait l'objet de ce rapport."

Ainsi, on voit qu'une personne pourrait se voir ordonner la cure fermée sans avoir le droit de se défendre, sans avoir le droit de faire une preuve qui irait à l'encontre du témoignage des psychiatres du requérant. Sans vouloir faire trop d'analogie avec le droit criminel, on peut dire que la situation ressemble à celle où un juge enverrait un accusé en prison sur le témoignage de la police, sans accorder à l'accusé le droit de se défendre, c'est-à-dire de faire une preuve contraire.

L'article 20 affirme:

> "L'ordonnance est signifiée par le greffier de la Cour à la Commission, laquelle est par le fait même chargée de réviser la décision quant au fond."

Ainsi, on constate qu'une personne peut être privée de sa liberté, contre son vouloir, sur l'avis de deux personnes. On lui donne un "droit d'appel" pour une décision qu'elle n'a jamais eu le droit de contester dès le début. Ces articles donnent le droit à l'État d'enfermer une personne et de la priver de ses libertés les plus fondamentales sans considérer les critères minima du "due process" (l'application régulière de la loi). La procédure devient même plus intolérable quand on considère la littérature récente à l'effet que les psychiatres, pas plus que l'homme de la rue,

ne peuvent prédire qu'une personne sera dangereuse ou pas (83).

Nous voudrions souligner aussi que l'article 8 exige que le psychiatre se prononce sur l'aptitude de cette personne à administrer ses biens. En vertu de l'article 10, cet avis mène à l'application de l'article 6 de la Loi de la curatelle publique (84), en vertu duquel la personne perd le droit d'administrer ses biens. Nous soumettons que ces deux actes, à savoir la privation des libertés fondamentales et la privation de l'administration de ses biens, sur l'avis de deux psychiatres, vont à l'encontre de l'article 23 de la Charte qui précise:

> "Toute personne a droit, en pleine égalité, à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé, qu'il s'agisse de la détermination de ses droits et obligations ou du bien-fondé de toute accusation portée contre elle."

Nous voulons aussi rappeler ici l'article 34 de la Charte qui proclame:

> "Toute personne a droit de se faire représenter par un avocat ou d'en être assistée devant tout tribunal."

4.5.2 Discrétion possible dans l'utilisation de l'expression "susceptible de mettre en danger la santé de cette personne ou la santé et la sécurité d'autrui"

Dans les articles 2 et 11 de la Loi, le critère adopté pour faire subir un examen psychiatrique et pour faire mettre une personne en cure fermée est qu'elle soit "susceptible de mettre en danger la santé de cette personne ou la santé et la sécurité d'autrui." Cependant, on doit noter que ces articles sont extrêmement vagues quant à leur classification

---

(83) Voir Ziskin, J., Coping with psychiatric and Psychological Testimony, 2e ed., 1975; Rosenhan, D.L. "On Being sane in Insane Places" (1973) 179 Science 250; Ennis, B. and Litwack, I. "Psychatry and the Presumption of expertise: Flipping Coins in the Courtroom", (1974) 62 Cal. L. Rev. 693; Corrozza and Steadman, "The Failure of Psychiatric Prediction of Dangerousness: Clear and Convincing Evidence," (1976) 29 Rutgers Law Rev. 1084.

(84) L.Q. 1971, c. 81.

des personnes susceptibles d'être soumises à une cure fermée.

En effet, si l'on applique cet article d'une façon stricte, tout fumeur ou tout détenteur d'un permis de conduire "est susceptible de mettre en danger sa santé ou celle d'autrui". Il est évident que les psychiatres n'appliquent pas les critères de cette façon, mais le fait demeure que la Loi ne donne aucun indice des critères qu'ils devraient employer. La notion de danger n'a pas de définition dans la Loi et, pourtant, c'est sur cette notion que l'application de la Loi est fondée. Par conséquent, l'absence d'une définition précise dans la Loi de ce qui peut être considéré comme dangereux représente une omission d'importance.

Il y a donc de bonnes raison de croire que nul ne devrait être soumis à une cure fermée sur la base d'un critère incertain quant au type de danger, à son degré et à la période pendant laquelle on suppose le danger présent. De plus, il est essentiel de prendre en considération les études récentes déjà citées démontrant statistiquement que les psychiatres ne sont pas plus en mesure de faire ces pronostics que les autres citoyens (85).

5. RECOMMANDATIONS

5.1 Recommandations générales

5.1.1 Une révision des formulaires établis en vertu de toutes les lois administrées par le ministère des Affaires sociales s'impose pour éliminer, s'il y a lieu, les renseignements qui ne sont pas nécessaires et qui pourraient être utilisés à des fins discriminatoires fondées sur l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'état civil ou la condition sociale. Si ces données sont nécessaires pour les fins statistiques, on doit s'assurer que les personnes ne puissent pas être identifiées.

5.1.2 Il faut créer dans toutes les lois une infraction pour tout fonctionnaire qui révèle, sans être dûment autorisé, l'information dont il a eu connaissance dans l'application de la loi, selon le modèle de l'article 52 de la Loi de l'aide sociale.

5.1.3 Toute personne au sujet de laquelle on doit tenir un dossier en vertu de l'une ou l'autre des lois administrées par le ministère des Affaires sociales devrait avoir le droit de consulter ce dossier, selon le modèle de l'article 7 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

---

(85) Supra, note 83.

5.1.4 Toute personne devrait avoir le droit de formuler par écrit ses commentaires qui seraient consignés dans le dossier; un droit analogue est accordé par l'article 45 de la Loi de la protection du consommateur (L.Q. 1971, c. 74).

5.1.5 Dans tous les cas où l'information dans un dossier est transmise à un autre ministère, un autre gouvernement ou à un autre service, le bénéficiaire devrait en être avisé, sauf dans le cas de poursuite pénale.

5.2 Loi de la Commission des affaires sociales

5.2.1 L'article 25 du règlement concernant les règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des affaires sociales devrait être complété de façon à éliminer la possibilité de faire une preuve par ouï-dire, ou tout accroc aux principes de justice naturelle.

5.3 Loi sur les services de santé et les services sociaux

5.3.1 Il faut réviser les motifs discriminatoires dans l'article 5 pour établir une concordance avec la Charte. Plus spécifiquement, l'état civil devrait être ajouté et l'ascendance nationale pourrait devenir "origine nationale". Il faut aussi rectifier la traduction anglaise de moeurs pour lire morale au lieu de customs.

5.3.2 Il faut modifier l'article 54(b) qui prive une personne du droit d'être membre du conseil d'administration d'un établissement si elle a été condamnée depuis moins de cinq ans pour avoir commis une infraction ou un crime pouvant entraîner jusqu'à trois ans de détention. Une telle privation des droits politiques pourrait être exigée de bonne foi en établissant un lieu entre la responsabilité pénale et le poste dont il s'agit.

5.3.3 Il faut établir les critères permettant à un directeur de divulguer les dossiers à un professionnel (article 7).

5.3.4 Il faut prévoir le respect du secret de l'identité de la personne quand les dossiers sont divulgués pour fins d'étude, de renseignement ou de recherche (article 7).

5.3.5 On devrait se demander si le patient devrait être privé du droit de prendre connaissance de son dossier même dans le cas où ce "serait gravement préjudiciable" à sa santé (article 7).

5.3.6 Le droit des héritiers, représentants légaux et ayants droit d'une police d'assurance de prendre

connaissance de certains dossiers devrait être limité à ceux dont la consultation est nécessaire pour l'exercice de leurs droits (article 7a).

5.3.7 L'article 34 du projet de règlement devrait être modifié. Étant donné le caractère confidentiel du dossier et la possibilité qu'une personne profite de l'expertise de plusieurs professionnels dans le même établissement, on devrait conserver les résumés d'entrevues thérapeutiques dans un dossier auquel seuls les professionnels concernés ou ceux qui leur succèdent auraient accès.

5.3.8 Dans l'article 25 du projet de règlement, il n'y a aucune raison, en cas d'avortement, d'exiger le nom du père, ni celui du conjoint. Pour cette raison, ce renseignement ne devrait apparaître ni sur la demande d'avortement, ni dans le dossier du médecin, ni dans le dossier du comité qui a rendu la décision.

5.4 Loi de l'assurance-maladie

5.4.1 Il faut reconnaître l'égalité des conjoints dans les articles 1.01 (e) et 3.02 des règlements en stipulant que les deux conjoints seront également les personnes responsables et que le terme "personne à charge" s'applique uniquement à toute personne célibataire âgée de moins de 18 ans qui réside avec les bénéficiaires.

5.4.2 Il serait préférable que seul le nom de naissance de la femme mariée apparaisse sur la carte d'assurance-maladie, à moins qu'elle ne fasse une demande à l'effet contraire.

5.5 Loi de la protection du malade mental

5.5.1 À cause des problèmes de fond qu'on y trouve, ce n'est pas une simple modification de cette loi qu'il faut proposer, mais une réforme en profondeur. L'approche, le contexte et la conception de la Loi qui permet notamment l'internement des personnes sans qu'elles puissent se défendre avant le fait accompli doivent être étudiés. L'existence dans cette loi de pouvoirs discrétionnaires pouvant mener à des abus justifie la Commission de faire une recherche en profondeur pour étudier toute la philosophie sous-jacente à la Loi fondée sur l'infaillibilité des psychiatres, sans un respect total pour les principes de justice naturelle, particulièrement la règle audi alteram partem et celle de l'application régulière de la loi (due process).

Notons simplement ici que la Loi oblige les psychiatres à jouer un rôle impossible en leur imposant le triple fardeau d'être à la fois soignant, juge et geôlier.

5.6 Loi de la protection de la santé publique

5.6.1 Il faut remplacer l'expression "autorité paternelle" par autorité parentale afin de respecter l'article 47 de la Charte (article 36).

5.6.2 Il faut réviser les articles 7.014 et 9.202 des règlements qui prohibent l'émission d'un permis dans certains cas d'infraction ou faillite. Il faudrait s'assurer que ces critères soient exigés de bonne foi et qu'il y a lien entre les critères et le permis demandé.

5.6.3 Il faut préciser dans l'article 3, qui donne au ministère le droit de disposer des données statistiques de la manière qu'il juge à propos, que toute donnée soit divulguée sans qu'il soit possible d'identifier les personnes concernées.

5.7 Régime de rentes du Québec

5.7.1 Dans l'article 105 qui établit "que la Régie peut décider qu'une personne doit être réputée...le conjoint survivant, le "peut décider" n'a aucunement sa raison d'être. Il suffirait de dire qu'une personne est réputée être le conjoint de fait sur preuve des conditions exigées.

5.7.2 Dans l'article 106, le même raisonnement s'applique et le "peut" n'a pas sa raison d'être.

5.7.3 Dans l'article 3.13 des règlements qui précise qu'une prestation impayée peut être payée à toute personne selon qu'elle est jugée juste et raisonnable à la discrétion de la Régie, il nous semble qu'il n'y a aucune raison d'ajouter un "peut" alors qu'on a déjà le critère du "juste et raisonnable". Une fois les critères établis, la Régie devrait être obligée de verser les prestations.

5.7.4 L'article 3.18 des règlements qui permet à la Régie de suspendre le paiement pendant la durée d'une enquête devrait être abrogé; ce règlement existe en vertu de l'article 226(e) de la Loi. Cette disposition va à l'encontre de l'article 23 de la Charte qui prohibe la privation d'un droit sans une audition publique et impartiale par un tribunal indépendant. Dans l'article 2.06 des règlements d'aide sociale, on applique ce principe:

> "il appartient au requérant d'établir son droit à l'aide. Quand ce droit lui a été reconnu, s'il n'est pas stipulé autrement, il appartient au ministre de démontrer qu'il a cessé sous réserve de sa faculté d'exiger des déclarations de contrôle".

5.7.5 L'article 5.01 permet à la Régie de rembourser les frais de funérailles après preuve satisfaisante, "si elle le juge à propos"; cette clause discrétionnaire devrait être abrogée si une personne fourni une preuve adéquate, il n'y a aucune raison d'y ajouter un pouvoir discrétionnaire.

5.8 Régime des allocations familiales du Québec

5.8.1 L'article 5.05 des règlements permet à la Régie de suspendre une allocation quand une personne à qui une allocation est accordée décède. Il faudrait que la Régie soit obligée de trouver un administrateur à qui l'allocation soit versée, dans les meilleurs intérêts de l'enfant, soit à celui qui en a la garde.

5.8.2 Les article 6.01 et 6.02 des règlements, qui donnent le droit à la Régie de suspendre l'allocation pendant une enquête, devraient être abrogés. Ce pouvoir émane de l'article 25(f) de la Loi. Cette disposition va à l'encontre de l'article 23 de la Charte.

5.9 Loi de l'aide sociale

5.9.1 Il faut réviser les motifs discriminatoires dans l'article 18 pour établir une concordance avec la Charte, plus spécifiquement, l'état civil devrait être ajouté et "l'ascendance nationale" pourrait devenir "l'origine nationale".

5.9.2 Il faut supprimer la limitation des prestations accordées aux personnes qui ont moins de 30 ans et qui sont aptes au travail dans l'article 3.07 des règlements. Cet article a récemment été jugé ultra vires et par conséquent l'article irait à l'encontre de l'article 45 de la Charte qui assure des mesures d'assistance financière et des mesures sociales, prévues par la Loi, qui garantissent un niveau de vie décent.

5. Conclusion

Les droits énoncés aux articles six, sept, huit et neuf du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, trouvent application en droit québécois.

Le nombre de lois et de règlements, ainsi que leur étendue, en témoignent à leur face même.

Au-delà du nombre et de la stricte concordance des droits international et national, il importe de pouvoir apprécier la qualité des droits reconnus, leur degré de respect des droits fondamentaux, par ailleurs, également affirmés dans notre législation.

La législation actuelle du travail sera bientôt complétée par une ordonnance sur les congés de maternité ainsi que par une législation sur les normes minimales d'emploi. Ainsi, les travailleurs (les non syndiqués surtout) verront leurs droits précisés et protégés de façon plus complète

Quant à l'ensemble de la législation sociale examinée plus haut, et suite aux recommandations émises par la Commission des droits de la personne, le ministre des Affaires sociales du Québec a chargé un groupe d'experts d'examiner la mise en oeuvre des modifications proposées.*

Au-delà de sa conception voulant que le respect réel des droits fondamentaux rende toute législation perfectible, la Commission des droits de la personne du Québec désire réaffirmer sa volonté de remplir le mandat que lui confie la loi. À cette fin, l'examen de toute la législation antérieure à la promulgation de la Charte des droits et libertés de la personne (1976) se poursuit, ainsi que l'examen et l'analyse de tout projet de loi ou de règlement. Ce faisant, la Commission souhaite non seulement le respect de la norme internationale, mais le respect profond des droits et libertés fondamentaux.

---

* Tel que mentionné à la page 351, les recommandations contenues dans l'analyse de la législation sociale ont été étudiées par le ministère des Affaires sociales et la majorité d'entre elles ont été acceptées. La pratique est donc modifée en conséquence.

10. SASKATCHEWAN

INTRODUCTION

Le gouvernement de la Saskatchewan continue de revoir les lois de la province afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

ARTICLE PREMIER

La province de la Saskatchewan souscrit au principe de l'autodétermination et à l'idée du contrôle des ressources naturelles de la province par ses habitants. Dans un certain nombre de cas, particulièrement ceux de l'énergie et de la potasse, la Province a acheté des ressources à des propriétaires privés en vue d'en acquérir le contrôle.

ARTICLE 2

Le Code des droits de la personne de la Saskatchewan (The Saskatchewan Human Rights Code*), qui est entré en vigueur le 7 août 1979, consacre la jouissance de certains droits à l'exclusion de toute discrimination fondée sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les handicaps physiques, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine. Le Code affirme, à l'article 3, que ses objectifs sont:

> "a) de promouvoir la reconnaissance de la dignité inhérente et les droits égaux inaliénables de tous les membres de la famille humaine; et
>
> b) de promouvoir, en Saskatchewan, le principe que toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droit et de décourager et éliminer la discrimination."

Aux articles 4, 5, 6, 7 et 8 du Code, certains droits fondamentaux sont protégés, y inclus le droit à la liberté

---

* Les lois adoptées par la province de la Saskatchewan sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre français. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

de conscience, d'opinion et de croyance, à la liberté d'association, d'enseignement, de pratique et de culte religieux, à la liberté d'expression, de réunion pacifique et d'association, à la protection contre les arrestations et détentions arbitraires, à des élections libres. D'autres articles du Code affirment le droit de s'engager dans toute occupation ou entreprise, le droit à la propriété, la liberté d'adhésion à des associations professionnelles ou de métiers, le droit à l'éducation, le droit au logement, le droit d'accès à tout hôtel, restaurant, théâtre ou autre endroit où le public est habituellement admis; et ils interdisent la discrimination en matière d'emploi ainsi que par les syndicats ouvriers. Cette loi s'applique à l'État ainsi qu'à ses employés et agents et elle prime sur toute autre loi de la Saskatchewan.

Les recours qui s'offrent à une personne ayant fait l'objet de discrimination sont nombreux et variés. Quiconque contrevient à la loi susmentionnée est coupable d'un délit et susceptible d'être traduit en justice. Il est aussi possible de faire prononcer une injonction pour empêcher un contrevenant de récidiver.

Dans la pratique, toutefois, le remède le plus efficace contre les violations des droits de la personne a été le travail de la Commission des droits de la personne de la province. La Commission est tenue en vertu de la Loi de promouvoir le principe selon lequel tous sont libres et égaux en dignité et en droits, de favoriser la compréhension, l'acceptation et le respect de la législation relative aux droits de la personne, de concevoir et de mettre en oeuvre des programmes d'éducation visant à éliminer les pratiques discriminatoires, de diffuser l'information et favoriser la compréhension des droits assurés par la Loi aux habitants de la province, de promouvoir le principe de l'égalité des chances et de l'égalité d'exercice des droits, d'effectuer des recherches, ainsi que de promouvoir le principe selon lequel la diversité culturelle représente un droit essentiel et une valeur humaine fondamentale. La Commission fait enquête sur les plaintes de violation des droits et s'efforce d'en arriver à un règlement. En cas d'incapacité à cet effet, elle est habilitée à ordonner la tenue d'une enquête officielle, à la suite de laquelle elle pourra exiger du contrevenant qu'il se conforme à la Loi et répare le tort causé.

De novembre 1972, date de sa création, à mars 1977, la Commission a été saisie, outre de nombreuses demandes de renseignements d'ordre divers, de 690 plaintes formelles faisant état d'actes discriminatoires fondés sur le sexe (la moitié), sur la race ou sur la couleur (38%), sur la nationalité (7%) et sur la religion (3%) ou de

violations d'autres libertés fondamentales (le reste). Quatre-vingt-dix-sept pour cent de ces plaintes ont été réglées par la Commission à la satisfaction des parties en cause, et 20 cas ont donné lieu à une enquête officielle.

Lorsque le grief d'une personne lésée porte sur des questions qui ne sont pas de la compétence de la Commission des droits de la personne, une plainte peut être faite à l'Ombudsman en vertu des dispositions de la Loi sur l'Ombudsman de 1972 (The Ombudsman Act, 1972), si la violation présumée d'un droit est imputée à une agence gouvernementale ou à un de ses employés. Les attributions de l'Ombudsman sont plus vastes que celles de la Commission des droits de la personne: il peut faire enquête, tenir des auditions et présenter des recommandations et un rapport public à l'Assemblée législative dans les cas où une décision, une recommandation, une omission ou un acte est "contraire à la loi", "déraisonnable, injuste, oppressif ou indûment discriminatoire", "fondé en tout ou en partie sur une erreur de droit ou de fait", ou "mauvais". Les prisonniers, les malades hospitalisés et les personnes confiées à la garde d'une autre ont le droit de s'adresser en confidence à l'Ombudsman. Cependant, celui-ci ne peut enquêter sur une décision ou un acte de l'Assemblée législative, du Cabinet, d'un tribunal, d'un arbitre, d'un procureur de la Couronne ou d'un sous-ministre.

ARTICLE 3

La législation de la Saskatchewan en matière de droits de la personne interdit la discrimination fondée sur le sexe. Plusieurs autres mesures furent adoptées au cours des dernières années afin d'éliminer la discrimination entre les hommes et les femmes. Certaines de ces mesures seront discutées plus loin aux endroits pertinents.

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

B. 1) Accès à l'emploi

La province de la Saskatchewan reconnaît le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et a pris les mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

Le Code des droits de la personne de la Saskatchewan garantit aux travailleurs que nul ne peut exercer de discrimination à leur endroit concernant leur embauche, leur congédiement ou leurs conditions d'emploi pour des motifs fondés sur la race, la religion, les croyances religieuses, la couleur, l'état matrimonial, l'âge, les handicaps

physiques, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine. Aucun bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans le choix des personnes, et aucun syndicat ne peut non plus exercer de discrimination à l'endroit de quiconque cherche à en faire partie ou à l'endroit de l'un de ses membres.

L'article 16 du Code stipule ce qui suit:

1) Aucun employeur ne peut refuser d'employer ou de garder à son emploi, ou exercer toute autre forme de discrimination à l'endroit de toute personne ou toute catégorie de personnes, relativement à l'emploi ou aux conditions d'emploi, pour des motifs fondés sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les handicaps physiques, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine.

2) Aucune agence de placement ne doit exercer de discrimination contre toute personne ou catégorie de personnes pour des motifs fondés sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les handicaps physiques, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine lorsqu'elle reçoit, classifie, décide ou prend toute autre mesure concernant les demandes qu'elle reçoit pour ses services ou lorsqu'elle renvoie un ou des candidats à un employeur ou à toute personne agissant pour le compte d'un employeur."

L'article 17 du Code stipule ce quit suit:

"Aucun syndicat ne peut refuser l'adhésion, expulser, suspendre ou exercer tout autre forme de discrimination à l'endroit de ses membres, ou exercer de la discrimination à l'endroit de quiconque concernant son emploi par un employeur, pour des motifs fondés sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les handicaps physiques, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine."

L'article 9 du Code stipule ce qui suit:

"Toute personne et toute catégorie de personnes a le droit de s'engager dans toute occupation, tout commerce ou toute entreprise tel que prévu par la loi sans subir de discrimination pour des motifs fondés sur la race, la croyance, la religion, la

couleur, le sexe, l'état matrimonial, les handicaps physiques, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine."

L'article 45 du Code stipule ce qui suit:

"Personne ne doit:

a) refuser d'employer ou de continuer d'employer toute personne;

b) menacer de congédier ou de pénaliser de toute autre façon toute personne en ce qui concerne son emploi ou toute forme, condition ou privilège rattaché à son emploi;

c) exercer de la discrimination contre toute personne relativement à son emploi ou à toute forme, condition ou privilège rattaché à son emploi; ou

d) intimider, user de représailles, contraindre ou imposer des peines pécuniaires ou autres, des pertes ou autres peines, des pertes ou tous autres désavantages à toute personne;

parce que cette personne

e) a fait ou est susceptible de faire une plainte en vertu de la Loi;

f) a révélé ou est susceptible de révéler de l'information concernant toute question faisant l'objet d'une plainte;

g) a témoigné ou est susceptible de témoigner au cours de procédures prévues par la Loi; ou

h) a participé ou est susceptible de participer de toute autre façon à des procédures prévues par la Loi."

L'article 47 du Code permet l'approbation de programmes d'action positive dans les domaines de l'emploi, des services, des installations, de l'hébergement et de l'éducation destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur la race, la croyance, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les handicaps physiques, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine.

L'emploi des jeunes

Diverses lois limitent l'emploi des jeunes.

L'article 75 de la Loi sur les services familiaux, 1973 (Family Services Act, 1973), S.S. 1973, chap. 38, stipule qu'on ne doit pas employer des personnes âgées de moins de seize ans en aucune occasion ni en aucun endroit lorsque la nature du travail ne convient pas, ou lorsqu'il n'existe pas de dispositions pour leur assurer les soins et traitements appropriés. Quiconque contrevient aux dispositions de cet article est passible, suite à condamnation, d'une amende d'au plus deux cent dollars, ou d'emprisonnement pour une période maximum de trente jours.

L'article 148 de la Loi sur l'éducation, 1978 (The Education Act, 1978), S.S. 1978, chap. 17, stipule qu'aucune personne âgée de moins de seize ans, qui n'a pas une excuse valide aux termes de cette loi, ne devra être employée par quiconque au cours des heures de classe. Quiconque le fait quand même est passible, sur condamnation, d'une amende ne dépassant pas cinquante dollars.

En vertu de l'article 177 de la Loi sur les municipalités urbaines, 1970 (The Urban Municipality Act, 1970) S.S. 1970, chap. 78, modifiée par les S.S. 1971, chap. 63 et par les S.S. 1971 (2e session), chap. 11, les conseils peuvent adopter des règlements concernant l'âge et les conditions exigées d'un mineur pour qu'il puisse entrer dans certains lieux de divertissements ou y être employé.

En vertu de l'Ordonnance n° 3 (1977) de la Commission du salaire minimum, l'âge minimum d'emploi dans les institutions d'enseignement, les hôpitaux, les maisons de convalescence et les restaurants est de seize ans.

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité en cas de radiations (The Radiation Health and Security Act), S.R.S. 1965*, chap. 262, modifiée par les S.S. 1970, chap. 52, les S.S. 1971, chap. 42 et les S.S. 1973, chap. 82, aucune personne âgée de moins de dix-huit ans ne peut être employée

---

* Les statuts refondus de la Saskatchewan, 1965 (Revised Statutes of Saskatchewan, 1965) ont été récemment révisés. Les nouveaux statuts refondus de 1978 (Revised statutes of Saskatchewan, 1978) tiennent compte des modifications apportées aux lois de la Saskatchewan avant 1978. Les nouveaux statuts refondus ont été publiés après la préparation du présent rapport.

dans des occupations l'exposant à des radiations ionisantes d'équipements radioactifs, en général les rayons-x.

B. 2) "politiques et techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif..."

La province de la Saskatchewan a adopté des mesures visant à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif. Certains de ces efforts sont décrits ci-après.

En 1974, le gouvernement de la province concluait avec le gouvernement fédéral une entente-cadre de développement d'une durée de dix années, afin de faciliter la coopération à l'égard d'activités axées sur le développement économiqe et socio-économique de la Saskatchewan. Une description générale de ce genre d'entente a été faite dans la partie fédérale du présent rapport. Les secteurs d'activité identifiés dans l'entente comprennent les industries sidérurgique et métallurgique, le développement forestier, l'agriculture et industries connexes, les terres septentrionales de la Saskatchewan, les loisirs et le tourisme, le développement urbain, et le développement rural.

Une entente spéciale sur l'aménagement rural a été conclue, en 1977, entre les gouvernements provincial et fédéral. L'entente prévoit des programmes spéciaux d'aide à la population rurale, et en particulier aux habitants d'origine indienne, afin de favoriser les possibilités d'amélioration de leur situation économique et socio-économique. L'entente est pour une période de cinq ans.

Un programme visant à aider les petites industries a été établi par le gouvernement de la Saskatchewan en 1978. Appelé "Programme de développement des petites industries" il fût créé en vertu de la Loi sur les stimulants aux industries, 1970 (The Industry Incentives Act, 1970).

Étant donné que les petites entreprises manufacturières ont de la difficulté à se qualifier pour obtenir de l'aide financière, l'objectif de ce programme est d'accorder une aide financière, par le biais de prêts rémissibles, afin d'encourager l'établissement de nouvelles petites entreprises manufacturières ou l'expansion des exploitations actuelles. De tels prêts varient selon les régions, compte tenu du fait que le financement est souvent difficile à obtenir dans les régions rurales et que les activités manufacturières des centres plus petits ont un désavantage opérationel.

Des crédits de 401 500$ ont été affectés à ce programme pour l'année financière 1978-79.

Programme de possibilités d'emploi

En 1978, par décision du gouverneur en conseil (1019/78), le gouvernement de la Saskatchewan établissait un Programme de possibilités d'emploi (Employment Opportunities Program). L'objet du programme, établi comme règlement afférent à la Loi sur le développement de l'industrie et du commerce, 1972 (The Industry and Commerce Development Act, 1972), est d'accorder une aide financière pour la fixation, la création et le maintien d'emplois pour les employés admissibles.

En vertu de ce programme, les projets qui

i) fournissent de l'emploi à au moins une personne admissible,
ii) fournissent un service qui contribue à l'embauche de personnes admissibles,

peuvent obtenir de l'aide financière du gouvernement. Cette aide, qui ne doit pas dépasser 30 000$ pour un seul projet, peut être accordée pour divers éléments du projet, tels l'évaluation des coûts, les frais d'investissement, d'opération, d'administration, les installations spéciales devant être utilisées par les employés admissibles, le dédommagement de la différence entre la productivité normalement acceptable et celle des employés admissibles, la formation de ces employés et les autres frais que peut entraîner l'embauche de ces employés.

Les règlements définissent un "employé admissible" comme une personne qui, contrairement à sa volonté, éprouve des difficultés à conserver un emploi régulier et à obtenir des revenus adéquats par suite:

i) d'un manque d'aptitudes pour le travail ou d'aptitudes naturelles;
ii) des barrières sociales, raciales, culturelles ou de situation géographique;
iii) d'un handicap physique, mental ou autre.

Programme d'aide à l'emploi

Le Programme d'aide à l'emploi, administré par le ministère des Services sociaux, permet à des groupes qui bénéficient de l'assistance sociale d'accomplir un travail dans leur communauté, en leur accordant des subventions. Les subventions sont accordées pour une période de 20 semaines et peuvent débuter en tout temps au cours de l'année.

Établi en 1973, le Programme a fourni, au cours de l'année 1977-78, des fonds et de l'aide à 75 groupes employant 590 personnes. Cette expérience en matière d'emploi représente une méthode souple d'accroître la participation individuelle aux activités communautaires et sert de stimulant dans la recherche d'autres formes d'emploi ou de formation spécialisée, une fois le projet terminé.

Toute personne qui reçoit une forme quelconque d'assistance du ministère des Services sociaux peut demander une subvention ou travailler en vertu de ce Programme.

La plupart des subventions sont accordées à des groupes. Plusieurs personnes travaillant ensemble réussissent souvent là où une seule pourrait échouer. De nombreux groupes affectés à des projets sont formés par des personnes intéressées qui se réunissent.

Les candidats admissibles, qui sont célibataires ou mariés sans enfant, reçoivent 2,50$ l'heure - 100$ pour une semaine de 40 heures. S'ils ont des enfants à charge, ils ont droit à un supplément de salaire selon le nombre d'enfants, en vertu du Régime du revenu familial.

En plus du traitement, une subvention comprend une somme pour payer la quote-part de l'employeur dans les cotisations de l'assurance-chômage. Y est également comprise une somme pour couvrir certaines dépenses administratives imputables au projet.

Divers genres de projets communautaires ou de perfectionnement personnel sont étudiés. On trouvera ci-dessous une liste de certains projets qui ont connu le succès:

- garderies
- jardins maraîchers
- centres de défense du droit au bien-être
- projets de réparations domiciliaires
- production artisanale
- centres d'emploi
- projets relatifs aux droits de la personne
- centres d'accueil
- matériel pour les personnes handicapées
- services aux personnes âgées
- équipes de construction domiciliaire
- ateliers de céramique
- nettoyage des parcs locaux ou de l'agglomération
- centres récréatifs
- foyers de transition pour les alcooliques
- programmes à l'intention des familles monoparentales

B. 3) "Organisation du marché de l'emploi..."

La Saskatchewan a mis en oeuvre certaines activités liées à la planification et à l'analyse de la main-d'oeuvre. Bien

que ces mesures ne comprennent pas un service de placement en tant que tel, elles comportent une nouvelle Division de la main-d'oeuvre au sein du ministère du Travail, laquelle est chargée d'analyser de façon continue le marché du travail, en plus de suivre et d'évaluer les programmes de main-d'oeuvre, actuels et proposés de la province. Cette Division assure également la liaison entre les nombreux ministères et organismes, tant fédéraux que provinciaux, qui exécutent des programmes de main-d'oeuvre, et sert de secrétariat au Comité de la planification de la main-d'oeuvre du gouvernement.

Le gouvernement fédéral maintient des services d'emploi dans la province de la Saskatchewan.

La province de la Saskatchewan a adopté la Loi sur les bureaux de placement (The Employment Agencies Act), S.R.S. 1965, chap. 297, afin de contrôler les activités des bureaux de placement. La Loi interdit à toute personne, firme, société ou association d'exiger des frais, directement ou indirectement, de toute personne cherchant de l'emploi, ainsi que pour l'offre d'informations concernant les employeurs qui sont à la recherche de travailleurs ou concernant les travailleurs à la recherche d'un emploi.

Les villes, villages ou municipalités rurales où il n'existe pas de bureau gouvernemental d'emploi peuvent établir un bureau d'emploi et imposer aux employeurs qui se prévalent de ses services les frais qui peuvent être fixés par règlement. Le ministre doit alors en être informé et il peut exiger que des rapports soient établis à ce sujet.

Les dispositions de cette loi ne s'appliquent pas aux agences qui se limitent à fournir des positions en rapport avec les institutions d'enseignement.

B. 4) "L'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation".

La province de la Saskatchewan dispense des programmes de formation de la main-d'oeuvre en coopération avec le gouvernement fédéral, tel que mentionné dans la partie fédérale de ce rapport.

En ce qui concerne l'apprentissage et la qualification professionnelle des gens de métier, la Province a adopté la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des gens de métiers (The Apprenticeship and Tradesmen's Qualification Act), S.R.S. 1965, chap. 299, modifié par chap. 5, S.S. 1968. L'objet de cette loi est de dispenser des cours de formation professionnelle et de faire subir un examen aux gens de métier en vue de l'obtention d'un certificat de compétence.

Cette loi est appliquée par le ministère du Travail par l'entremise de la Division de l'apprentissage et des normes.

Il existe un Comité consultatif provincial des métiers pour chaque profession désignée, sauf celle de plâtrier. Ces comités ont pour fonction d'aider le directeur de la Division de l'apprentissage et des normes dans l'élaboration et la refonte des manuels de formation, des examens portant sur la compétence professionnelle et dans la formulation de recommandations concernant l'apprentissage et la qualification professionnelle en général.

Chaque comité se compose d'au moins cinq membres et d'au moins deux remplaçants, tous nommés par le ministre du Travail. Le directeur de la Division précitée, ou l'inspecteur autorisé à le représenter, occupe le poste de président du comité. Les autres membres représentent, en nombre égal, les employeurs et les salariés du métier en question.

Des comités locaux, chargés d'examiner la qualification professionnelle des travailleurs, sont mis sur pied, au besoin, dans différents centres. Ils se composent d'un inspecteur provincial et d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Ces comités locaux ont des entrevues avec le candidat pour déterminer depuis quand il exerce le métier en question; ils recommandent, au directeur de la Division de l'apprentissage et des normes, le nombre d'heures dites "de compétence" qui doivent être attribuées au candidat.

Professions désignées - La Loi désigne les professions faisant l'objet de programmes de formation ou d'examens. Des programmes de formation et des examens professionnels sont établis pour les métiers suivants: chaudronnier, briqueteur, charpentier, cuisinier, électricien, travailleur du verre, réparateur d'équipement lourd, mécanicien industriel, monteur de lignes de force (électricité), régleur-conducteur, réparateur de carrosseries, mécanicien d'automobiles, peintre et décorateur, tuyauteur, plombier, travailleur de l'électronique (radio et télévision), travailleur de la réfrigération et de la climatisation, couvreur, tôlier, carreleur, soudeur à l'arc électrique et soudeur au chalumeau.

Des examens seulement sont exigés lorsqu'il s'agit des métiers de coiffeur, de spécialiste des soins de beauté et de plâtrier.

Certificats de compétence - En Saskatchewan, le coiffeur, le spécialiste des soins de beauté, le mécanicien d'automobiles, le charpentier et les peintres et décorateurs doivent

détenir un certificat de compétence. De plus, le plombier, le réparateur de carrosseries, le tôlier ou le travailleur de l'électronique (radio et télévision) doivent détenir ce certificat, s'ils exercent la profession dans un rayon de cinq milles ou moins autour d'une ville de la province. L'employeur ne peut les engager, en l'absence du certificat. Ces travailleurs ne sont pas tenus d'en posséder un, s'ils oeuvrent à l'extérieur des zones désignées, mais un grand nombre d'entre eux l'obtiennent de leur propre chef.

Les gens de métier travaillant dans les autres domaines ne sont pas tenus d'avoir un certificat de compétence, mais ils peuvent en obtenir un s'ils le désirent.

Pour obtenir ce certificat, il faut subir un examen; il n'y a pas d'examen pour les certificats délivrés aux débutants. Le certificat remis au travailleur qui est reçu à l'examen est habituellement valide pendant deux ans; il peut être renouvelé sans examen, si l'intéressé en fait la demande. Le certificat de compagnon est valide en permanence.

Apprentissage obligatoire - Aux termes des règlements établis en vertu de la Loi, les électriciens, les tôliers et les plombiers doivent suivre un cours d'apprentissage.

Les travailleurs ayant commencé à exercer l'un ou l'autre de ces métiers après le 1er décembre 1976 doivent être engagés par contrat à titre d'apprenti, même si le règlement prévoit une période d'essai de six mois avant que le contrat d'apprentissage officiel soit signé.

Les règlements stipulent, pour les professions désignées, que l'employeur ne détenant pas de certificat de compagnon ne peut engager de nouvel apprenti sans embaucher tout d'abord un compagnon. Il ne doit pas y avoir plus d'un apprenti par compagnon.

Registre de l'employeur - En vertu de la Loi, tout employeur ayant à son service des travailleurs exerçant l'un des métiers désignés doit tenir un registre de ces travailleurs où seront consignés les renseignements suivants: nom, adresse, date de naissance, métier, statut à ce moment-là, numéro et date d'expiration du dernier certificat délivré, date d'embauche, taux de salaire et heures de travail. Ces registres peuvent être consultés par les inspecteurs de la Division de l'apprentissage et des normes.

Contrat d'apprentissage - Le contrat d'apprentissage énonce la durée du contrat en question, et tient compte de l'expérience acquise par le travailleur dans ce métier. Il mentionne le taux de salaire minimal, ainsi que les obligations auxquelles se sont engagés mutuellement l'apprenti et

l'employeur. En outre, le contrat comporte une période d'essai de trois mois, au cours de laquelle le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. Il stipule également que l'apprenti peut être envoyé chez un autre employeur, et renferme une clause d'annulation pour tout motif valable.

Formation des apprentis - Des cours de formation professionnelle sont dispensés gratuitement à l'Institut technique de la Saskatchewan (Saskatchewan Technical Institute), à Moose Jaw, à l'Institut des Arts et des sciences appliquées de la Saskatchewan (Saskatchewan Institute of Applied Arts and Sciences), à Saskatoon, et au Centre de formation de la Société d'énergie de la Saskatchewan (Saskatchewan Power Corporation Training Centre), à Weyburn. Les apprentis des métiers du verre et de la pose de carrelage sont envoyés dans les instituts techniques de l'Alberta afin d'y suivre des cours de formation.

Allocations d'apprentissage - Pour inciter les apprentis à profiter des cours de formation professionnelle offerts en vertu de la Loi, on leur verse une allocation de subsistance. Il existe différents taux d'allocation en fonction de l'état civil de l'apprenti et selon qu'il doit ou non vivre à l'extérieur de son foyer pendant la période de formation.

La Loi sur la réglementation des écoles de métiers (The Trade Schools Regulation Act), S.R.S. 1965, chap. 197, modifiée par les S.S. 1972, chap. 136, prévoit la réglementation, l'enregistrement et l'inspection des écoles de métier. Elle s'applique à toutes les écoles privées qui offrent des cours de métiers ou de formation technique.

La Loi sur le développement des ressources humaines (The Human Resources Development Act), S.S. 1972, chap. 54, prévoit la formation en cours d'emploi pour les défavorisés. Le but de ce programme est de fournir des possibilités de formation qui aideront les personnes ayant des difficultés à s'assurer un emploi.

Le Programme de développement des ressources humaines encourage l'embauche de personnes désavantagées dans des postes comportant la formation en cours d'emploi, et il négocie avec les employeurs le taux de rémunération de ces positions. Ces taux doivent se rapporter aux positions occupées et ils ne doivent en aucun cas être inférieurs au taux du salaire minimum. Une allocation est accordée aux stagiaires durant leur période de formation.

Les employés de la Fonction publique peuvent obtenir la permission d'assister à des conférences, des congrès, des séminaires ou des cours d'une durée d'une semaine au plus,

lorsque ceci est considéré comme étant directement relié à leur travail et dans l'intérêt du ministère concerné. Des congés d'éducation avec rémunération pour une période de deux mois ou plus peuvent aussi être approuvés par le président de la Commission de la Fonction publique, sur la base des dispositions des règlements établis en vertu de la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act).

B. 5) "Protection contre le licenciement arbitraire;"

Dans le cadre de la revue périodique des programmes et des lois, le ministère du Travail de la Saskatchewan examine la possibilité de modifier la Loi relative aux normes de travail, 1977 (The Labour Standards Act, 1977) afin de protéger les travailleurs contre tout licenciement arbitraire. Les lois en vigueur au niveau fédéral et en Nouvelle-Écosse sont étudiées afin de déterminer leur applicabilité en Saskatchewan. Diverses dispositions législatives existent déjà, cependant, protégeant jusqu'à un certain point les employés contre les licenciements arbitraires.

L'article 89 de la Loi sur les normes de travail, 1977 prévoit que, lorsqu'un employeur est reconnu coupable d'avoir congédié ou suspendu un employé contrairement à une disposition de cette loi, le juge peut l'enjoindre de réintégrer l'employé dans son emploi antérieur, selon les mêmes termes et conditions, et il peut lui ordonner de verser à l'employé les salaires que celui-ci aurait gagnés s'il n'avait pas été injustement congédié ou suspendu.

Les employés syndiqués peuvent formuler des griefs contre les licenciements injustes selon les procédures établies dans leurs conventions collectives.

En vertu de la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act), S.R.S. 1965, chap. 9, un employé permanent qui détient une position dans le service classifié exclu du processus de la négociation collective et qui est congédié ou rétrogradé peut en appeler dans les trente jours à la Commission de la Fonction publique. Le paragraphe 39(4) stipule que, lorsqu'un employé est congédié ou rétrogradé sans raison suffisante, la Commission peut rendre des ordonnances concernant sa réintégration ou concernant d'autres mesures appropriées.

Un employé permanent, qui détient une position dans le service classifié dans le cadre du processus de la négociation collective, et qui a été congédié ou rétrogradé, ou qui a d'autres sujets de griefs ou de plaintes, peut porter plainte selon les procédures établies en vertu de sa convention collective.

La Loi sur les syndicats ouvriers, 1972 (The Trade Union Act, 1972), S.S. 1972, chap. 137, modifiée par les S.S. 1976-77, chap. 89, accorde la protection contre le licenciement arbitraire dans le cas de changements technologiques introduits par l'employeur. Le paragraphe 42(2) de la Loi stipule ce qui suit:

> "Un employeur dont les employés sont représentés par un syndicat et qui a l'intention d'effectuer un changement technologique susceptible d'affecter les termes, conditions ou la stabilité d'emploi d'un nombre significatif de ces employés, doit en donner avis au syndicat et au ministre au moins quatre-vingt-dix jours avant la mise en application de ce changement".

Si l'employeur ne se conforme pas à cette disposition, la Commission des relations de travail peut, par ordonnance, exiger la réintégration des employés déplacés et exiger de l'employeur qu'il les rembourse pour toute perte de salaires qu'ils ont subie.

C. Statistiques de l'emploi et du chômage.

En 1977, la population de la province de la Saskatchewan était de quelque 933 800 habitants et la population active totalisait quelque 421 000 personnes des deux sexes, de quinze ans et plus. Le taux de chômage était alors de 4.5% .

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. La Loi sur les normes de travail, 1977 (The Labour Standards Act, 1977), S.R.S. 1965, chap. 286, modifiée par les S.S. 1967, chap. 65, la Loi sur les syndicats ouvriers, 1972 (The Trade Union Act, 1972) et la Loi sur les syndicats ouvriers, 1972 (The Trade Union Act, 1972) et la Loi sur la Fonction publique (The Public Service Act) et ses règlements sont les principaux textes législatifs.

2. Principales méthodes pour fixer les salaires

Le taux du salaire minimum est fixé par la Commission du salaire minimum, créée en vertu de la Loi sur les normes de travail, 1977. La Commission révise régulièrement les indicateurs économiques pour déterminer le niveau du salaire minimum applicable à l'ensemble des travailleurs de la Saskatchewan, indépendamment de l'âge ou du sexe. Le salaire minimum a évolué de la façon suivante: de 1,50$

qu'il était en 1971, il est passé à 1,70$ le 2 janvier 1972, à 1,75$ le 1er juillet 1972, à 2,00$ le 1er décembre 1973, à 2,25$ le 2 juillet 1974, à 2,50$ le 31 mars 1975, à 2,80$ le 1er janvier 1976, à 3,00$ le 1er janvier 1977, à 3,15$ le 31 janvier 1978, à 3,25$ le 30 juin 1978 et à 3,50$ le 1er janvier 1980.

La Loi sur les normes industrielles (The Industrial Standards Act) autorise le ministre du Travail à réunir employeurs et employés afin de fixer des normes concernant les salaires et les heures de travail dans certaines industries. Elle s'applique à toutes les industries, à l'exception des mines et de l'agriculture dans toutes les régions de la province.

Le Ministre peut établir des zones pour n'importe quelle industrie. À la demande des employeurs ou des employés d'une industrie d'une zone donnée, il peut autoriser un agent à convoquer une conférence des employeurs et employés de cette industrie afin d'examiner et d'étudier les conditions de travail et de négocier les salaires et les heures de travail. La conférence peut soumettre au Ministre une échelle de salaires et un horaire de travail pour cette industrie. Elle peut aussi modifier les échelles et horaires déjà établis.

Le Ministre peut approuver les échelles de salaires et horaires de travail s'il se satisfait que la majorité des travailleurs et un ou plusieurs employeurs représentant une partie importante du volume d'affaires de cette industrie sont d'accord. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut alors les proclamer en vigueur dans la zone désignée, les rendant ainsi obligatoires pour les employeurs et employés de cette industrie.

Pour chaque zone ou groupe de zones où ces échelles et horaires s'appliquent, le Ministre peut former un conseil consultatif de cinq membres, deux nommés par l'employeur, deux par les employés, l'autre par le Ministre, et devant agir comme président. Le conseil doit examiner les griefs et assister dans la mise en application de la Loi et des échelles et horaires établis.

Les dispositions des échelles de salaires et des horaires de travail et toute autre condition de travail qui seraient moins favorables que les dispositions de la Loi sur les normes de travail, 1977 ou de toute autre loi, ordonnance ou règlement doivent être remplacées par les dispositions plus favorables.

Les employeurs concernés doivent afficher les échelles de salaires et horaires de travail bien en vue dans leurs

établissements. Ils doivent maintenir un registre exact des salaires et heures de travail de leurs employés.

La politique des justes salaires dans les contrats gouvernementaux est exposée dans la Résolution sur les justes salaires de l'Assemblée législative de la Saskatchewan (décision du gouverneur en conseil no 301/44, en date du 23 mars 1944), dans la Loi sur les routes (The Highways Act), S.R.S. 1965, chap. 27, et dans la Loi sur les travaux publics (The Public Works Act), S.R.S. 1965, chap. 35, article 46. Cette politique vise à assurer que les travailleurs engagés dans des projets de travaux publics du gouvernement provincial reçoivent des salaires justes et raisonnables et elle s'applique à tous les travaux et projets provinciaux sur lesquels le gouvernement de la Saskatchewan a le contrôle.

Cette politique est mise en oeuvre par l'agent des justes salaires du gouvernement, soit le Directeur de la Direction des services de l'emploi du ministère du Travail. En cas de litige au sujet des taux de salaires devant être établis pour des projets de travaux publics de la province, l'agent des justes salaires a le pouvoir de fixer les taux appropriés.

Les taux des salaires devant être payés pour les travaux effectués en vertu de contrats du gouvernement doivent être les taux généralement acceptés pour les travailleurs compétents dans le district où le travail est exécuté. S'il n'existe pas de tel taux dans le district, un taux juste et raisonnable doit être payé.

Le détenteur d'un contrat du gouvernement est tenu d'afficher sur les lieux de travail une copie de la clause des justes salaires telle qu'elle apparaît à son contrat, ainsi que l'échelle des salaires devant être versés à ses travailleurs. Il doit aussi tenir un registre des noms, métiers et adresses de ses employés ainsi que des salaires qui leur ont été versés et des heures de travail qu'ils ont accomplies. Le registre est sujet à inspection par l'agent des justes salaires.

L'entrepreneur doit soumettre au ministre responsable, à l'appui de ses demandes de paiement en vertu d'un contrat du gouvernement, un état des salaires et des heures de travail des diverses catégories de travailleurs employés à l'exécution du contrat, et indiquer si certains des salaires n'ont pas encore été payés.

Les salaires des travailleurs syndiqués (y compris les employés syndiqués de la Fonction publique) sont fixés par le processus de la négociation collective, ainsi qu'il est prévu par la Loi sur les syndicats ouvriers, 1972.

L'article 15 de la Loi sur la Fonction publique définit de la façon suivante la marche à suivre dans la fixation des salaires des employés de la Fonction publique qui ne sont pas syndiqués:

1. La Commission de la Fonction publique, après en avoir avisé tous les employés du service classifié qui se trouvent exclus du processus de la négociation collective et après avoir entendu les plaintes, doit présenter un plan de rémunération au lieutenant-gouverneur en conseil.

2. Le lieutenant-gouverneur en conseil doit déterminer les échelles des salaires pour toutes les catégories de positions du service classifié.

Un certain nombre de mesures législatives ont été adoptées pour protéger les salaires des employés et permettre le recouvrement des salaires par les travailleurs en cas de défaut de paiement par l'employeur.

La Loi sur les normes de travail, 1977 stipule que les salaires gagnés par un employé, mais qui ne lui ont pas été versés, doivent être considérés comme étant gardés en fiducie par l'employeur. Les autres créanciers de cet employeur n'ont aucun droit sur ces montants de salaires non versés. Lorsqu'un employeur n'a pas retenu les montants nécessaires et que ses avoirs ne sont pas suffisants pour acquitter en entier les salaires dus, les employés doivent se partager de façon proportionnelle les avoirs de l'employeur (article 56).

La Loi sur le recouvrement des salaires (The Wages Recovery Act), S.R.S. 1965, c. 296, prévoit qu'un employé qui a une bonne raison de se plaindre de son employeur pour non-paiement de salaires peut déposer une plainte par écrit devant un magistrat. Celui-ci a autorité en vertu de la Loi pour ordonner à l'employeur de payer à l'employé les salaires dus, jusqu'à concurrence de cinq cent dollars, à exclusion des frais judiciaires si la Loi sur les normes de travail, 1977 ne s'applique pas, et sans limite lorsque l'emploi est régi par cette loi.

Les inspecteurs du ministère du Travail sont autorisés à déterminer le montant des salaires dus à un employé en vertu des dispositions de la Loi sur le recouvrement des salaires. Lorsque l'employeur et l'employé ont convenu d'un montant par écrit, ce montant doit être versé dans les deux jours au Sous-ministre qui le remettra immédiatement à l'employé.

La Loi stipule qu'aucun employeur ne doit exiger d'un employé le remboursement des salaires versés en vertu des dispositions de la Loi ou en vertu d'un marché de services personnels. De plus, un employeur ne peut congédier, menacer de congédier ou exercer de la discrimination contre un employé qui a témoigné dans le cadre de procédures se rapportant à l'application de la Loi ou qui a fourni au Ministre ou à ses représentants de l'information sur les salaires payés ou dus en vertu de cette loi.

En vertu des dispositions de la Loi, un représentant autorisé par le Ministre peut entrer dans les locaux d'un employeur, examiner ses livres et obtenir de l'information. Les employeurs couverts par la Loi sur les normes de travail, 1977 doivent aussi, en vertu de la Loi sur le recouvrement des salaires, maintenir des registres et afficher les règlements dans leurs locaux.

Le droit d'un travailleur de réclamer à un employeur le salaire impayé jusqu'à ce qu'on ait fait droit à sa demande est reconnu dans divers autres textes législatifs intéressant des groupes spécifiques de travailleurs.

La Loi sur les créances privilégiées des artisans, 1973 (The Mechanics Lien Act, 1973) S.S. 1973, chap. 62, modifiée par les S.S. 1973, chap. 106 et par S.S. 1973-74, chap. 61, prévoit que toutes les personnes fournissant un travail, des services ou des matériaux pour la construction, la transformation, les réparations ou l'amélioration d'un bien-fonds ou de tout ce qui y est rattaché (une maison, par exemple) a une créance privilégiée (une réclamation légale) contre le bien-fonds, ses améliorations et le prix du contrat.

La Loi sur les créances privilégiées des travailleurs de la forêt (The Woodmen's Lien Act), S.R.S. 1965, chap. 280, prévoit que toute personne accomplissant un travail se rapportant à l'exploitation forestière a une créance privilégiée sur le bois et les matériaux fabriqués à partir de ce bois.

En ce qui concerne la responsabilité des compagnies, il existe cinq lois qui définissent les droits des employés à leurs salaires lorsque l'entreprise est en difficultés financières.

L'article 34 de la Loi sur les ventes en gros (The Bulk Sales Act), S.R.S. 1965, chap. 389, stipule que, lorsqu'une compagnie de fiducie dispose des biens d'une compagnie en vertu de cette loi, elle doit payer, avant toute autre dette, les salaires dus aux employés pour les services rendus au cours des trois derniers mois précédant la vente, jusqu'à un montant de cinq cent dollars dans chaque cas. Un employé

peut partager avec d'autres créanciers en ce qui concerne le solde de ce qui lui est dû.

L'article 114 de la Loi sur les sociétés d'affaires, 1977 (The Business Corporations Act, 1977), S.S. 1976-77, chap. 10, stipule que les directeurs d'une société sont responsables envers leurs employés des salaires du travail accompli pendant qu'ils sont directeurs.

En vertu des articles 112 et 236 de la Loi des compagnies (The Companies Act), S.R.S. 1965, chap. 131, les directeurs d'une compagnie qui est en difficultés financières sont responsables des salaires dus aux employés de la compagnie, pendant une période maximale de six mois. Les directeurs sont aussi responsables envers la Commission des accidents de travail des cotisations exigibles par celle-ci. Les salaires dus aux employés d'une compagnie et les cotisations exigibles de la Commission des accidents du travail doivent être acquittés à même les avoirs saisis au nom des détenteurs d'actions avant toute réclamation pour le principal et les intérêts reliés aux actions.

L'article 10 de la Loi sur la dissolution des compagnies (The Companies Winding-Up Act), S.R.S. 1965, chap. 141, stipule que, lors de la distribution des avoirs de la compagnie, le liquidateur doit payer, avant les réclamations des créanciers généraux de la compagnie, les salaires de tous les employés de la compagnie, jusqu'à un maximum de trois mois de salaire. Les employés sont autorisés à faire partie de la catégorie des créanciers généraux pour ce qui est de la partie résiduelle de leurs réclamations.

L'article 15 de la Loi sur le dédommagement des créanciers (The Creditors' Relief Act), S.R.S. 1965, chap. 98, stipule que les employés d'un débiteur en faillite qui déposent leurs réclamations pour les salaires dus au bureau du shérif avant la date fixée pour la distribution des argents saisis ont le droit de recevoir les salaires dus sur une période de trois mois avant que les réclamations des autres créanciers ne soient considérées. Ces employés ont le droit de partager au prorata avec les autres créanciers pour ce qui est du solde de leurs réclamations.

4. Revenus moyens et coût de la vie

Le salaire hebdomadaire moyen dans les établissements industriels employant au moins vingt travailleurs, à l'exception des industries de l'agriculture, de la pêche et du piégage ainsi que du domaine des services et de l'administration publique, était de 239,30$ à la fin de 1977, comparativement à 198,96$ à la fin de 1975 et à 115,02$ à la fin de 1970.

L'indice des prix à la consommation pour le Canada qui était fixé à 100 en 1971 était passé à 160,8 en 1977.

5. Parité salariale et congés de maternité

La Loi sur les normes de travail, 1977 stipule qu'aucun employeur ni aucune personne agissant en son nom ne doit exercer de discrimination entre ses employés hommes et femmes en payant aux femmes un salaire moins élevé que celui payé aux hommes, ou l'inverse, lorsque ces employés exécutent un travail semblable dans le même établissement, dans des conditions de travail analogues, et dont l'exécution exige une compétence, des efforts et des responsabilités équivalents, excepté lorsque la différence de salaire est fondée sur l'ancienneté ou sur un système de rémunération au mérite (article 17).

La Loi prévoit de plus qu'aucun employeur ne doit réduire le salaire d'aucun de ses employés afin de se conformer avec la disposition précitée et que, lorsqu'un employeur a violé les dispositions de cet article, il ne doit pas par la suite réduire le salaire auquel un employé a droit sous prétexte que le travail est accompli par la suite uniquement par des employés du même sexe.

Une procédure d'enquête a été établie pour l'examen des allégations de violations de la Loi, comprenant la possibilité d'une enquête formelle par la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan (articles 18 à 21).

L'article 23 de la Loi sur les normes de travail stipule que toute employée ayant travaillé pour un employeur pendant une période continue de douze mois ou plus a le droit à un congé de maternité d'au plus dix-huit semaines. Le congé peut commencer n'importe quand au cours des treize semaines précédant la date prévue de la naissance de l'enfant.

Si, pour des raisons médicales, l'employée est incapable de retourner au travail après son congé, l'employeur doit lui accorder un congé supplémentaire d'au plus six semaines (article 24).

En vertu de l'article 26 de la Loi, les employées qui ont obtenu un congé de maternité doivent être réintégrées dans leur position ou dans une position comparable, au moment de leur retour au travail, sans réduction de salaire ni d'avantages marginaux et sans perte d'ancienneté ni de prestations de retraite.

En vertu du paragraphe 27(1), aucun employeur ne doit congédier, mettre à pied, suspendre ou exercer de la discrimination envers une employée parce qu'elle est enceinte, parce

qu'elle est temporairement handicapée en raison de sa grossesse ou parce qu'elle a demandé un congé de maternité conformément à la Loi.

Les employées de la Fonction publique qui sont exclues du processus de la négociation collective ont droit à un congé de maternité de six mois, assorti d'une protection équivalente, selon les règlements adoptés en vertu de la Loi sur la Fonction publique.

Les employées qui ont obtenu un congé de maternité sont admissibles aux prestations d'assurance-chômage, tel que mentionné dans la partie fédérale de ce rapport, sous l'article 9.

B. Sécurité et hygiène du travail

Pour sauvegarder la santé et la sécurité au travail, la Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail, 1977 (The Occupational Health and Safety Act, 1977) vise à mettre sur pied un programme efficace d'hygiène au travail afin de promouvoir le maintien d'un niveau maximal de bien-être social, mental et physique chez les travailleurs. La Loi s'applique à tous les lieux de travail de juridiction provinciale. Elle est destinée à servir de mécanisme de détermination et de contrôle des risques que courent les travailleurs dans les domaines de la santé et de la sécurité. La Loi prévoit la formation de Comités de sécurité et d'hygiène du travail, composés de représentants de l'employeur et des employés, dans tous les milieux de travail comptant 10 travailleurs ou plus.

En vertu de la Loi, les inspecteurs de l'hygiène du travail disposent de pouvoirs assez considérables leur permettant de pénétrer dans les lieux de travail, d'y procéder à des inspections, d'y faire les tests et examens nécessaires, et d'émettre des avis d'arrêt du travail, en cas de risques graves pour la santé ou la sécurité des travailleurs. Conformément à la Loi, le salarié peut refuser d'exécuter une tâche précise ou une série de tâches s'il a des raisons valables de penser que cette tâche ou cette série de tâches comporte des risques exceptionnellement élevés et ce, jusqu'à ce que des mesures aient été prises pour corriger la situation ou jusqu'à ce que le comité de sécurité et d'hygiène du travail ou l'inspecteur de l'hygiène du travail ait réglé le problème.

Le ministre du Travail peut exiger que, dans tout lieu ou catégorie de lieux de travail ou dans toute occupation, les employés soient sous surveillance médicale s'il y existe des risques d'accidents ou un danger pour la santé. Il peut aussi exiger, sous certaines conditions, la mise en place

d'un service de santé au travail dans tout lieu ou catégorie de lieux de travail.

La Loi stipule de plus qu'un employeur ne doit pas exercer de discrimination envers un employé à cause de la participation de cet employé à un comité d'hygiène du travail à son lieu de travail, ou de son association à un tel comité.

Diverses autres lois ont pour but d'assurer la sécurité sur les lieux de travail, ou contiennent des dispositions à cet effet. Les lois suivantes, entre autres, peuvent être mentionnées: la Loi sur les chaudières et les récipients sous pression, 1977 (The Boiler and Pressure Vessel Act, 1977) S.S. 1976-77, chap. 8, la Loi sur l'inspection et l'autorisation des travaux électriques (The Electrical Inspection and Licensing Act), S.R.S. 1965, chap. 367, la Loi sur l'inspection et l'autorisation des travaux avec les gaz (The Gas Inspection and Licensing Act), S.R.S. 1965, ch. 368, modifié par S.S. 1967, chap. 68, la Loi sur la protection des métiers de la construction (The Building Trades Protection Act), S.R.S. 1965, chap. 374, et la Loi sur l'hygiène et la sécurité en cas de radiations (The Radiation Health and Safety Act), S.R.S. 1965, chap. 262, modifié par S.S. 1970, chap. 52, par S.S. 1971, chap. 42 et par S.S. 1973, chap. 82.

La dernière loi mentionnée ci-dessus prévoit qu'avant l'installation ou la transformation d'équipements de radiations, un plan doit être soumis à l'approbation du Ministre. Chaque opérateur d'équipement de radiations doit déposer un rapport après avoir installé ou modifié un tel équipement; il doit aussi soumettre un rapport annuel au Ministre.

Toute personne chargée du contrôle des opérations d'un équipement de radiations doit être un opérateur autorisé.

La Loi interdit l'embauche de personnes de moins de dix-huit ans dans les occupations exigeant qu'elles soient exposées régulièrement à des radiations ionisantes émises par un équipement produisant des radiations, les équipements de rayons-x, par exemple.

Une travailleuse professionnelle, une technicienne en formation ou une étudiante dans le domaine des radiations, qui sait être enceinte ou croit l'être doit en informer son employeur ou la personne chargée de sa formation. Si cette personne désire continuer à travailler ou à poursuivre sa formation, elle peut, en consultation avec son employeur ou la personne chargée de sa formation, réévaluer et réviser ses tâches de sorte que l'exposition maximum admissible pour une femme enceinte ne soit pas dépassée.

Les règlements établis en vertu de la Loi exigent que des données cumulatives soient conservées par l'employeur pour tout technicien en radiations, travailleur professionnel ou étudiant, indiquant le degré d'exposition à des radiations ionisantes, y compris toute exposition antérieure à des radiations. Ces données doivent être disponibles pour examen à la demande du Ministre.

La Loi prévoit la formation d'un comité d'hygiène et de sécurité en matière de radiations. Ce comité doit conseiller le Ministre en ce qui concerne la santé par rapport aux radiations, les mesures de sécurité générale et un code des pratiques recommandées, ainsi que promouvoir un programme d'éducation pour les personnes employées dans ce domaine et fournir des directives générales et des avis professionnels aux agents de santé en ce qui concerne les radiations.

Enfin, la Loi sur le Coroner (The Coroner's Act) S.R.S. 1965, ch. 113, modifiée par les S.S. 1966, chap. 94 et par les S.S. 1972, chap. 19, stipule que, lorsqu'une enquête est tenue en rapport avec un décès survenu à la suite d'un accident de travail dans une installation, une manufacture ou une mine, un représentant du syndicat auquel la personne décédée était affiliée peut assister à l'enquête et interroger et contre-interroger les témoins.

C. Égalité des chances de promotion

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, les positions sont réparties en deux divisions: les positions classifiées et les positions non classifiées. Les nominations aux positions classifiées sont faites par la Commission de la Fonction publique sur la base de l'ancienneté, du mérite et des aptitudes. La Commission fait passer des examens pour établir des listes en vue des promotions et des embauches, et les personnes admissibles sont placées sur les listes selon l'ordre de leurs résultats finaux dans les examens. Les examens doivent déterminer, de façon équitable, les qualifications professionnelles, les aptitudes et les capacités des personnes examinées par rapport aux responsabilités des postes à remplir.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

La Loi relative aux normes de travail, 1977 (The Labour Standards Act, 1977) et les règlements y afférents prévoient des vacances annuelles de trois semaines, après un an de service, et de quatre semaines, après 10 ans. La Loi établit également que le taux de rémunération du temps supplémentaire s'appliquera après un minimum hebdomadaire de 40 heures de travail. Elle fixe à neuf le total des jours fériés chômés.

Pour les travailleurs syndiqués (y compris les fonctionnaires syndiqués), ces conditions de travail sont sujettes au processus de la négociation collective tel que prévu par la Loi sur les syndicats ouvriers, 1972 (The Trade Union Act, 1972). Les travailleurs syndiqués bénéficient de conditions semblables ou meilleures que celles qui sont prévues à la Loi sur les normes de travail, 1977.

Pour les employés de la Fonction publique qui sont exclus du processus de la négociation collective, les conditions de travail sont régies par les règlements établis en vertu de la Loi sur la Fonction publique. Ces employés bénéficient de dix jours fériés payés chaque année. Ils ont droit à trois semaines de vacances payées au cours de leur première année d'emploi ainsi que par la suite, et à quatre semaines de vacances payées après dix années de service.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

L'article 6 du Code des droits de la personne de la Saskatchewan stipule que

> "Toute personne et toute catégorie de personnes a le droit de tenir avec d'autres des assemblées pacifiques et de former avec d'autres des associations de tous genres, selon la Loi."

La Loi sur les syndicats ouvriers, 1972, modifiée, affirme le droit des salariés à former des syndicats, à s'y affilier, à participer à leurs activités et à négocier par l'intermédiaire des représentants de leur choix. Le syndicat choisi par la majorité des travailleurs sera le seul à pouvoir représenter les salariés dans les négociations collectives (article 3).

La Loi s'applique à toutes les personnes embauchées par un employeur, à l'exclusion de celles dont la principale responsabilité est d'exercer l'autorité et de s'acquitter de tâches de direction, ou des personnes qui font régulièrement un travail à caractère confidentiel qui touche aux relations industrielles de leur employeur.

La Loi s'applique à tout employeur qui a trois personnes ou plus à son service, et à tout employeur qui a moins de trois employés, si l'un d'eux fait partie d'un syndicat qui regroupe des employés de plus d'un employeur. Dans le cas d'un entrepreneur qui, par contrat, loue les services de ses employés à un commettant, la Commission des relations de travail peut désigner soit l'entrepreneur soit le commettant comme étant l'employeur.

Les principales dispositions de la Loi sont appliquées par

la Commission des relations de travail. La Commission se compose de cinq membres, dont un président et quatre autres personnes représentant les employeurs et les employés syndiqués à nombre égal.

Les démarches d'accréditation syndicale sont amorcées avec la présentation d'une demande d'accréditation à la Commission des relations de travail. Le requérant est tenu de présenter, en guise de preuve de l'appui des employés, des cartes ou autres documents signés par 25% des employés ou plus, prouvant que ceux-ci désirent que le requérant les représente aux fins des négociations collectives.

Les employés ont le droit de faire la grève et les employeurs ont le droit de décréter un lock-out après l'expiration d'une convention collective, peu importe que la convention soit tout simplement terminée ou qu'on n'en cherche uniquement une révision. Cette clause peut devenir exécutoire dans le cas où une convention précédente contenait une disposition interdisant la grève ou les lock-out.

L'article 43 de la Loi sur la police, 1974 (The Police Act, 1974), S.S. 1973-74, chap. 77, décrit la procédure d'arbitrage devant être suivie dans les cas de litige entre la police et le conseil municipal ou une commission municipale de commissaires de police au sujet d'un contrat de travail.

Dans deux situations l'une des deux parties peut demander l'arbitrage. Dans le premier cas, de l'avis d'une des deux parties, les négociations en vue de conclure ou de réviser une convention ont abouti à une impasse. La deuxième situation se présente lorsqu'une des deux parties refuse de négocier ou néglige de commencer à négocier dans les quinze jours après avoir reçu de l'autre partie une requête écrite à cet effet. Une telle requête doit être faite dans le délai de trente à soixante jours précédant l'expiration d'une convention en vigueur, ou avant le premier février lorsqu'il n'existe pas de convention.

La décision de la commission d'arbitrage créée pour régler le litige est obligatoire pour les deux parties et elle doit être appliquée promptement après avoir été rendue. Cette décision, cependant, n'est obligatoire et ne doit être appliquée que dans le cas où la constitution du syndicat local dont les policiers sont membres contient une disposition interdisant à ses membres de faire la grève.

La Loi sur les services d'incendie (The Fire Departments Platoon Act), S.R.S. 1965, chap. 173, modifiée par les S.S. 1973, chap. 39, contient des dispositions semblables en ce qui concerne les litiges entre les pompiers et leurs employeurs.

La Loi sur les syndicats ouvriers, 1972 contient diverses dispositions protégeant les syndicats et leurs membres contre les pratiques injustes.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Régime d'assistance publique de la Saskatchewan

L'objet de la Loi sur l'assistance publique de la Saskatchewan (The Saskatchewan Assistance Act) est de fournir une assistance financière et des services de santé adéquats aux personnes économiquement faibles et d'établir, de fournir et d'aider les services qui préviennent ou atténuent les causes et les effets de la pauvreté et de la dépendance.

Ce programme général d'assistance sociale fournit des normes uniformes des éléments nécessaires à la subsistance de base qui se renouvellent périodiquement et des éléments qui constituent des besoins qui peuvent surgir de circonstances particulières.

L'admissibilité à l'assistance est décidée sur la base d'un examen des besoins ou d'un déficit budgétaire. On établit un budget comprenant la nourriture, l'habillement, le logement ou les frais de gîte et de couvert ou de soins infirmiers ainsi que les allocations personnelles, et on compare ce budget aux ressources du candidat. Les ressources comprennent le revenu et les avoirs, sauf quelques exceptions. Si les besoins excèdent les ressources, il y a déficit budgétaire et le requérant et sa famille sont considérés être dans le besoin.

Étant donné que le fondement de l'admissibilité est le besoin et non la cause du besoin, les chômeurs aptes au travail et les salariés ou les personnes travaillant à leur propre compte et à temps plein se voient accorder de l'aide si toutes les ressources dont ils disposent sont considérées comme absolument insuffisantes par rapport à leurs besoins, lesquels, s'ils n'étaient pas satisfaits, compromettraient sérieusement la santé et le développement du requérant et des personnes à sa charge. Cette disposition tient compte du fait que certaines personnes travaillant à plein temps et utilisant au maximum leurs aptitudes et leur capacité de gain ne peuvent toutefois obtenir un revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins.

Des prestations de maladie et des services sociaux sont également fournis en vertu du Régime d'assistance publique de la Saskatchewan. Les principaux genres de services sont ceux d'orientation, de réadaptation et de prévention. On accorde une importance considérable à la réadaptation en tant que but et comme service. Le bénéficiaire reçoit de

l'aide au moyen de programmes officiels tels que l'évaluation, des cours de formation et de perfectionnement ou grâce à des services officieux, comme les contacts sociaux dans les centres pour personnes âgées.

Le requérant a le droit d'être informé par écrit de tout changement ou refus, et il a le droit d'en appeler des décisions auprès d'un Comité local d'appel composé de citoyens du lieu. Il existe un deuxième palier d'appel, soit une Commission provinciale qui entend des appels portant sur des décisions émanant des comités locaux. La décision de la Commission provinciale est définitive.

Les prestations du Régime d'assistance publique de la Saskatchewan sont versées par l'intermédiaire de 13 bureaux régionaux et centres locaux. Le Régime est financé par les revenus généraux des impôts et par une contribution fédérale de 50% en vertu du Régime d'assistance publique du Canada.

2. a) soins médicaux;

ORGANISATION DES SERVICES DE SANTÉ

Universalité

Comme de nombreuses entreprises de la Saskatchewan, l'organisation des services de santé est fondée sur le principe des coopératives. Les frais sont partagés par tous, de sorte que chacun peut recevoir sa part des avantages sans subir de lourds fardeaux financiers. En Saskatchewan, les services de santé sont financés par les recettes fiscales générales et les revenus provenant des ressources. Les soins médicaux n'entraînent aucune prime annuelle à charge des particuliers.

Les soins médicaux sont offerts aux personnes qui ont élu domicile en Saskatchewan et qui y résident habituellement. Tous les bénéficiaires reçoivent des soins médicaux, sans égard à leur âge ou à leur état de santé avant leur admission aux régimes provinciaux.

Pour être admissible aux prestations en vertu des régimes d'assurance-maladie de la province, il faut être inscrit au Régime de l'assurance-hospitalisation de la Saskatchewan. Ces régimes comprennent l'Assurance-hospitalisation de la Saskatchewan (Saskatchewan Hospital Services Plan), la Commission du régime de l'assurance-maladie de la Saskatchewan (Saskatchewan Medical Care Insurance Commission), le Régime relatif aux médicaments d'ordannance de la Saskatchewan (Saskatchewan Prescription Drug Plan), le Régime de fourniture d'appareils de prothèse auditive de la Saskatchewan (Saskatchewan Hearing Aid Plan), le Programme de

fourniture de matériel et d'appareils de prothèse pour faciliter la vie des handicapés de la Saskatchewan (Saskatchewan Aids to Independant Living Program) et le Régime de soins dentaires de la Saskatchewan (Saskatchewan Dental Plan).

Services hospitaliers et soins médicaux

Dans cette province, les lois et les programmes relatifs à la santé sont fondés sur le principe d'une application complète, accessible et universelle. Partant de là, le gouvernement de la Saskatchewan a promulgué, en 1946, la Loi sur l'assurance-hospitalisation de la Saskatchewan (The Saskatchewan Hospitalization Act) qui prévoyait une assurance couvrant tous les soins hospitaliers dans la province. En vertu de la Loi sur l'assurance-maladie de la Saskatchewan (The Saskatchewan Medical Care Insurance Act, 1961), adoptée en 1961, une assurance couvre également une vaste gamme de soins médicaux fournis par un médecin ou sous sa surveillance, dont les réfractions exécutées par des optométristes et les soins de chiropraxie. Pour cette protection conjointe, les résidents devaient payer une prime annuelle de 36$ par personne ou de 72$ par famille.

A partir du premier janvier 1972, les résidents âgés de 65 ans ou plus ont été exemptés du paiement des primes. En outre, depuis le premier janvier 1974, la prime pour les services hospitaliers et les soins médicaux a été supprimée pour tous les citoyens. Une disposition de la Loi abrogeant la Loi sur l'assurance-maladie et l'hospitalisation (The Medical and Hospitalization Repeal Act) stipule en effet que la seule condition exigée pour être bénéficiaire, aux termes de la Loi sur l'assurance-hospitalisation de la Saskatchewan ou de la Loi sur l'assurance-maladie de la Saskatchewan, c'est la résidence permanente dans la province de la Saskatchewan.

En vertu de l'assurance-hospitalisation de la Saskatchewan, la plupart des services hospitaliers qui, selon le médecin traitant, sont nécessaires au malade, sont assurés. Pour les patients internes comme pour les patients externes des hôpitaux de la Saskatchewan, la plupart des services normalement offerts sont assurés. Des prestations pour des services hospitaliers d'urgence ou électifs en dehors de la province sont également payées aux bénéficiaires sur une base de 100% et de 75% respectivement du tarif moyen quotidien en vigueur dans les hôpitaux généraux de Régina et de Saskatoon au cours de l'année précédente.

Selon les règles de la Commission du régime de l'assurance-maladie, les médecins sont indemnisés sur la base de 100% du barème qu'elle a fixé et conformément à ses règles d'évaluation. Les soins fournis par les optométristes, les

chiropracteurs et les dentistes sont payés au tarif convenu entre les organismes professionnels respectifs et la Commission.

Médicaments d'ordonnance

La législation relative aux médicaments comprend: la Loi sur les médicaments d'ordonnance (The Prescription Drugs Act), la Loi modifiant la Loi sur la pharmacie (An act to amend The Pharmacy Act) et la Loi modifiant la Loi sur les prestations mutuelles de soins médicaux et hospitaliers (The Mutual Medical and Hospital Benefit Association Act).

La Loi sur les médicaments d'ordonnance, adoptée en 1974, donne au ministre de la Santé l'autorité législative d'établir, au sein du ministère de la Santé, un programme d'assistance aux résidents de la province pour l'achat des médicaments dont ils peuvent avoir besoin à des fins thérapeutiques ou diagnostiques. Les objectifs qu'essaye d'atteindre le programme relatif aux médicaments d'ordonnance comprennent: l'amélioration des médicaments d'ordonnance au moyen d'un formulaire des pharmaciens, afin d'assurer la haute qualité des médicaments et de permettre leur comparaison; la réduction substantielle pour le consommateur du coût des médicaments d'ordonnance; la limitation des prix que les citoyens doivent payer à leur pharmacien pour les médicaments énumérés dans le formulaire. En juin 1974, un comité consultatif d'experts a été choisi pour préparer un formulaire des pharmaciens devant servir de base au régime de la Saskatchewan relatif aux médicaments d'ordonnance. Un formulaire est un recueil des formules pharmaceutiques les plus communément utilisées dont la qualité a été établie, qui ont une valeur thérapeutique et dont les effets secondaires sont connus. Il sert aussi de guide pour les produits pharmaceutiques comparables.

Le régime relatif aux médicaments n'est pas un programme assuré ou de subventions. Il engendre, cependant, des économies à cause du formulaire, des contrats d'offres permanentes et des achats en gros. Quand il existe plusieurs marques de médicaments analogues de haute qualité, le remboursement se fait au prix le plus bas. Le régime relatif aux médicaments règle le prix de tous les produits pharmaceutiques énumérés dans le formulaire, dont le nombre s'élève à plus de 1 300. Des contrats d'offres permanentes sont négociés avec les fabricants de médicaments pour la fourniture de produits déterminés aux grossistes approuvés, à des prix sensiblement inférieurs à ceux qui sont généralement pratiqués. Certains médicaments d'ordannance sont achetés en gros. On utilise le réseau existant de pharmacies de gros et de détail. Les consommateurs paient en tout

ou en partie le coût des ordonnances médicales. En Saskatchewan, à l'heure actuelle, un consommateur paie un maximum de 2,60$ pour chaque médicament couvert par le Régime. Dans certaines pharmacies, le prix est moindre. le coût de l'insuline et des agents du test d'urine qu'utilisent les diabétiques est de 1$ le paquet. Le gouvernement de la Saskatchewan paie le solde des honoraires professionnels du pharmacien et le coût total des produits pharmaceutiques.

Appareils de prothèse auditive

La Loi sur la fourniture d'appareils de prothèse auditive (The Hearing Aid Act), adoptée en 1973 et modifiée en 1977, autorise le ministère de la Santé à faire des arrangements pour fournir des appareils de prothèse auditive aux résidents permanents de la province qui en ont besoin, selon les modalités que le gouvernement estime appropriées. Ce programme vise à mettre à la disposition des résidents de la Saskatchewan des appareils de prothèse auditive de haute qualité, à des coûts substantiellement réduits et de fournir les services de soutien nécessaires.

Le Régime de fourniture d'appareils de prothèse auditive de la Saskatchewan est entré en vigueur le 21 août 1973. En vertu de ce régime, le prix moyen d'un appareil de prothèse auditive a été réduit, en 1978-79, de 350-375 à 118,82$. Il ne s'agit pas d'un programme d'assurance: des appareils de prothèse auditive de haute qualité sont achetés en gros et revendus aux bénéficiaires au prix coûtant. Le gouvernement absorbe les frais d'administration. Les services sont offerts dans deux centres de consultation, dont le personnel tient des consultations régulières dans toutes les régions de la province. Des services d'entretien et de réparation sont offerts aux prix de revient des pièces ou au prix de fabrique. Avant de vendre un appareil, des audiologues procèdent à un test de dépistage audiologique afin de déterminer comment on peut répondre aux besoins de l'intéressé. En réduisant le fardeau financier des citoyens, en particulier des personnes âgées, ce programme a beaucoup facilité l'achat d'appareils de prothèse auditive aux personnes souffrant de surdité ou dont l'ouïe est affaiblie.

Appareils de prothèse et appareils orthopédiques

La législation pertinente est la Loi sur le ministère de la Santé (The Department of Health Act). Une disposition de cette loi prévoit que le ministre peut promouvoir ou offrir un programme de diagnostic, de traitement, de formation, de soutien et autres services de réadaptation et d'entretien, à l'intention des personnes souffrant d'une invalidité physique résiduelle résultant d'un accident, d'un défaut congénital, d'une blessure ou d'une maladie. Le Ministre

peut offrir ce programme de façon autonome ou en collaboration avec des institutions, des organismes ou des corps professionnels avec lesquels il peut conclure des accords visant à offrir aux personnes précitées un programme de services bien intégrés.

Le gouvernement vise notamment à débarrasser les handicapés du fardeau financier que constitue l'achat du matériel et des appareils médicaux, à fusionner, en un seul programme, les divers programmes de fourniture de matériel médical subventionnés par le gouvernement, permettant ainsi des économies de coût, grâce à des achats en gros. Il vise également à établir une coordination avec l'élaboration d'un programme de réadaptation efficace, fondé sur les besoins communautaires, et à réduire les frais des services de santé dans les institutions, en aidant les personnes handicapées à vivre dans leur milieu familial.

Un programme d'envergure provinciale, le Programme de la Saskatchewan pour la fourniture de matériel et d'appareils de prothèse afin de faciliter l'existence des handicapés, conçu pour offrir une assistance directe aux handicapés physiques, est entré en vigueur le premier mars 1975. Dans la Phase 1 de ce programme, les appareils de prothèse nécessaires, (mains, membres ou jambes artificiels) ou les appareils orthopédiques (support orthopédique), sont fournis gratuitement à la personne handicapée. La Phase 2 de ce régime comprend la fourniture d'équipement tel que chaises roulantes, cadres de marche, chaises percées, etc., sur une base de prêt, par l'intermédiaire de dépôts établis à travers la province. Ce régime ne comporte ni primes, ni droits à verser. Les coûts sont tranférés au secteur public. Tous les résidents sont admissibles au programme. Dans les régions, les infirmières hygiénistes fournissent des soins post-hospitaliers et des services de réadaptation aux personnes qui reçoivent des appareils ou du matériel en vertu du programme précité.

Le Régime supprime les obstacles financiers qu'ont à affronter les personnes handicapées quand elles doivent se procurer du matériel et des appareils médicaux. Il les aide à jouir d'une meilleure qualité de vie dans leur foyer et à être plus indépendants plutôt que de solliciter des soins institutionnels.

Soins dentaires pour les enfants

La législation pertinente comprend: la Loi sur la formation du personnel dentaire auxiliaire (The Ancillary Dental Personnel Education Act), la Loi de la Saskatchewan sur les infirmières dentaires (The Saskatchewan Dental Nurses Act) et la Loi sur les soins dentaires (The Dental Care Act, 1974).

On estimait que seulement 40% des enfants de la province avaient la chance de recevoir des soins dentaires réguliers, en raison de la grave pénurie de dentistes, du coût élevé des soins, de la répartition géographique des dentistes et de l'apathie des parents. Pour répondre à ces besoins, le gouvernement a résolu d'établir un programme de prévention et de traitement des maladies dentaires pour les enfants de 3 à 12 ans inclusivement. La première étape vers la réalisation de cet objectif fût l'adoption d'une loi autorisant le ministre de la Santé à faire des arrangements en vue de la formation du personnel dentaire; par la suite un programme de formation de deux ans a été établi, en septembre 1972, à l'Institut des arts appliqués et des sciences de Wascana (Wascana Institute of Applied Arts and Sciences), pour former les infirmières dentaires dont le programme de soins dentaires pour les enfants aurait besoin. La Loi de la Saskatchewan sur les infirmières dentaires, adoptée en 1973, prévoit l'enregistrement des infirmières dentaires et autorise la promulgation de règlements concernant l'exercice de leur profession et leur emploi. La Loi sur les soins dentaires, adoptée en 1974, donne au ministère de la Santé de larges pouvoirs pour appliquer un programme de soins dentaires pour les enfants et autorise le ministre à conclure des accords avec des dentistes, des infirmières dentaires et des aides-dentistes agréés, ou de les employer, et de prendre toutes autres mesures nécessaires à l'établissement et à l'application du programme.

Le Régime de soins dentaires de la Saskatchewan est entré en vigueur en septembre 1974. C'est le premier du genre en Amérique du Nord. Il s'attaque à l'un des secteurs de la santé les plus négligés chez les enfants et constitue un élément important du programme général de la santé. On a prévu des étapes dans l'application du programme. Tous les enfants nés en 1968 étaient admissibles en septembre 1974. À l'heure actuelle, tous les enfants nés au cours des années 1966 à 1974 inclusivement bénéficient de soins dentaires en vertu du Régime. On estime à environ 150 000 le nombre d'enfants auxquels le Régime s'appliquera lorsqu'il sera en plein fonctionnement. Des équipes dentaires, composées d'infirmières dentaires, d'aides-dentistes et de dentistes surveillants rattachés à divers centres, fournissent les services nécessaires à toutes les régions de la province. Les cliniques dentaires sont situées dans des écoles pour en faciliter l'accès aux enfants et aux parents. Il n'y a ni primes ni droits d'inscription et les services offerts par le personnel du Régime de soins dentaires de la Saskatchewan sont gratuits.

Le traitement du cancer

C'est en 1930 qu'était adopté un premier texte législatif autorisant la mise sur pied d'un programme de lutte contre le cancer en Saskatchewan. En 1944, une nouvelle loi, la Loi sur le contrôle de cancer (The Cancer Control Act), venait fixer les modalités de traitement, aux frais des pouvoirs publics, des personnes ayant élu domicile dans la province depuis plus de six mois. En 1958, cet avantage était étendu aux personnes résidentes de la province depuis plus de trois mois. Pour ce qui est des immigrants reçus et de certains résidents revenant au Canada, la période d'attente fut ramenée à un jour.

Les services de diagnostic et de traitement dans les centres anticancéreux sont gratuits. En outre, la province rembourse les soins médicaux et chirurgicaux dispensés par des médecins ayant une pratique privée, les médicaments administrés aux malades hospitalisés et les médicaments prescrits aux malades externes pour le traitement du cancer. Les malades qui recoivent un traitement anticancéreux hors de la province, sont remboursés au même taux que leurs homologues qui se font soigner en Saskatchewan. Le malade qui est dirigé vers un centre anticancéreux en dehors de la province, pour y suivre un traitement qu'il ne peut recevoir dans cette dernière, est également défrayé de ses soins médicaux et hospitaliers.

En juillet 1978, le ministre de la Santé publiait un rapport sur le programme de lutte contre le cancer en Saskatchewan, rapport qui conduisit à l'adoption de la Loi sur la Fondation sur le cancer (The Cancer Foundation Act). Cette loi jetait les bases légales pour la création d'un nouvel organisme, la Fondation sur le cancer de la Saskatchewan (Saskatchewan Cancer Foundation), chargé d'administrer les centres anticancéreux de Régina et de Saskatoon et de diriger les personnels appelés à y travailler. La Fondation est aussi habilitée, aux termes de son mandat, à prendre en charge les frais médicaux des malades cancéreux traités à l'extérieur des centres précités et elle se voit allouer à cet égard des crédits par l'assemblée législative provinciale.

La nouvelle loi prévoit également la mise en place d'un comité médical consultatif chargé de conseiller la Fondation sur des questions d'ordre professionnel reliées au traitement du cancer et autorise la création de centres d'hébergement, dont il n'était pas fait mention dans l'ancienne loi.

Avant l'adoption de cette loi, les programmes de lutte contre le cancer en Saskatchewan étaient régis par la Loi sur le contrôle du cancer (The Cancer Control Act). Les personnels des centres anticancéreux étaient employés par le ministère de la Santé de la Saskatchewan, lequel prenait

aussi en charge tous les soins anticancéreux fournis en dehors de ces centres.

La recherche médicale

Afin de donner une assise financière permanente et stable à la recherche médicale en Saskatchewan, le gouvernement a adopté la Loi sur la recherche médicale (The Health Research Act). Cette loi établit le mécanisme administratif permettant au gouvernement de la Saskatchewan de subventionner la recherche dans ce domaine. Elle porte aussi création d'un conseil, le Conseil sur la recherche médicale de la Saskatchewan (Saskatchewan Health Research Board), composé de six à douze membres, tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Ce Conseil est chargé de guider et de stimuler la recherche dans le domaine thérapeutique et des sciences de la santé et, en particulier, d'orienter et de favoriser la recherche sur:

a) les causes, le dépistage, l'épidémiologie, la prévention et le contrôle des maladies et affections cause d'invalidité;

b) le maintien et le renforcement de l'action sanitaire;

c) les facteurs sociaux, environnementaux et biologiques du vieillissement;

d) l'utilisation des services de santé.

L'hygiène mentale

Au chapitre de l'hygiène mentale, le gouvernement de la Saskatchewan s'efforce d'offrir à tous les résidents de la province une gamme complète de services d'hygiène mentale dans leurs propres collectivités ou à une distance raisonnable de chez eux. C'est pourquoi huit régions de la province disposent de services complets d'hygiène mentale. Un changement récent dans la répartition de ces services a donné beaucoup plus de latitude aux régions pour répondre aux besoins de leur propre communauté en la matière. L'accent porte sur les services qui peuvent être assurés sans perturber les activités quotidiennes des malades et de leur famille. À cette fin, une gamme complète de services de jour, de soirée et de nuit a été mise en place. Des soins hospitaliers sont dispensés dans le cadre du programme communautaire, mais uniquement lorsqu'ils s'avèrent nécessaires et pour une période aussi courte que possible. En 1961, la Loi sur l'hygiène mental (The Mental Health Act) était adoptée. Trois ans plus tard le centre psychiatrique de Yorkton ouvrait ses portes, marquant un pas vers le remplacement des institutions traditionnelles par des

services psychiatriques installés dans des hôpitaux généraux. En 1963, il y avait 3 111 malades hospitalisés dans les deux hôpitaux psychiatriques de la Saskatchewan. En 1970, leur nombre était tombé à 931. Le 31 décembre 1978, il n'y avait plus que 408 malades hospitalisés.

Voici quelques-unes des récentes modifications apportées à la Loi sur l'hygiène mentale:

1) Une modification prévoit qu'à l'avenir, seul sera imputé à la succession d'une personne décédée qui a été hospitalisée dans un établissement, le coût des soins et de l'hospitalisation assurés dans un établissement psychiatrique avant le premier mai 1979. La seule institution maintenant en service est l'Hôpital de North Battleford.

2) Le nouveau paragraphe 46.1 autorise l'agent médical responsable des admissions à ordonner qu'un patient d'une autre province soit amené au service pour y être examiné et admis éventuellement.

3) Une autre modification autorisera l'agent médical responsable du service de consultations externes (clinique d'hygiène mentale) de faire examiner une personne par un médecin afin de déterminer si elle est capable d'administrer ses biens.

4) On prévoit également la mise sur pied, dans les cliniques d'hygiène mentale et pavillons psychiatriques des hôpitaux, de comités d'appel auprès desquels une personne à l'égard de laquelle une attestation d'incapacité a été délivrée, après un examen effectué sur l'ordre de l'agent médical responsable d'une clinique d'hygiène mentale, peut contester cette attestation d'incapacité.

5) La dernière modification diminue la période d'observation à laquelle est soumise toute personne accusée d'une infraction et confiée à un établissement psychiatrique pour observation. En effet, la période maximum qui était auparavant de trente jours est ramenée maintenant à quinze jours.

Modes de vie plus sains

Outre les régimes précédemment décrits, on insiste de plus en plus en Saskatchewan sur la nécessité d'un mode de vie sain. Une partie importante des maladies au cours de ce dernier quart du siècle sont attribuables au manque d'exercice et à des modes de vie malsains. Les attaques cardiaques, le cancer et les accidents d'automobile sont les trois

principales causes de décès dans cette province. Or, on pourrait réduire ces causes de décès en changeant sensiblement les habitudes de vie, relativement, par exemple, au régime alimentaire, à l'exercice, au stress, à la cigarette, à l'alcool et aux drogues.

À cet égard, le programme AWARE a été inauguré en septembre 1974, et le Feelin' Good Program en octobre 1977. AWARE est un programme préventif de base conçu pour modifier la mentalité des gens relativement à l'usage et à l'abus de l'alcool et s'adresse à tous les buveurs occasionnels de la province.

Les résultats des enquêtes annuelles indiquent que les attitudes du public se modifient et que les gens défendent moins l'usage abusif de l'alcool depuis l'entrée en vigueur du programme. Feelin' Good tente d'encourager l'adoption d'attitudes positives à l'égard des modes de vie et d'indiquer comment ceux-ci peuvent influer sur le bien-être. On s'occupe de la prévention des maladies, en particulier du conditionnement physique et d'une bonne alimentation.

Tous les éléments décrits ci-dessus sont inclus dans le Système de soins médicaux de la Saskatchewan. Les domaines qui n'ont pas été précédemment mentionnés, qui appuieront ces programmes et qu'on est en train d'élaborer, comprennent un programme de soins à domicile pour toute la province, un programme de services ambulanciers municipaux et des services accrus aux personnes âgées.

2. b) prestations en espèces en cas de maladie;

Des prestations en espèces en cas de maladie sont accordées principalement sous la forme de congé avec solde en cas de maladie ou comme dédommagement pour la perte de revenu en cas de maladie ou d'incapacité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle (voir la rubrique 2.g) ci-dessous).

2. c) prestations de maternité;

Les prestations de maternité sont accordées par le gouvernement fédéral dans le cadre du Programme d'assurance-chômage tel que mentionné dans la partie fédérale du présent rapport.

2. d) prestations d'invalidité;

Les prestations d'invalidité sont accordées en vertu de divers programmes décrits plus haut (Régime d'assistance publique et divers programmes de santé) et d'autres programmes tel que le programme d'indemnisation des victimes d'accidents du travail (ci-après).

2. e) prestations de vieillesse;

Régime du revenu de la Saskatchewan (Saskatchewan Income Plan)

Le Régime du revenu de la Saskatchewan (Programme de prestations aux personnes âgées) est entré en vigueur en octobre 1975 et est administré par la Direction de la sécurité du revenu des services sociaux de la Saskatchewan. Ce programme a été mis en oeuvre par le gouvernement de la Saskatchewan afin de fournir un revenu supplémentaire aux personnes âgées dont les principales sources de revenu sont la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, versés tous deux par le gouvernement fédéral.

Le montant des prestations versées aux personnes âgées peut varier entre un maximum de $25 et un minimum de $4.50 par mois et par personne. Le montant versé dépend de l'importance du revenu personnel du bénéficiaire et de son état civil. Pour avoir droit aux prestations, les personnes âgées doivent recevoir du gouvernement fédéral le supplément de revenu garanti.

Le montant des prestations versées aux personnes âgées dépend du montant du supplément de revenu garanti versé à un particulier par le gouvernement fédéral. Il n'y a pas de changement au montant des prestations versées aux personnes âgées lorsque des rajustements trimestriels de vie chère sont apportés au supplément de revenu garanti en janvier, avril, juillet et octobre de chaque année. Le montant des prestations aux personnes âgées est modifié lorsque le supplément de revenu garanti d'un particulier fait l'objet d'un rajustement à cause de changements dans son revenu personnel.

En Saskatchewan, des prestations aux personnes âgées sont versées à environ un tiers de la population âgée de plus de 65 ans et sont financées par les revenus généraux des impôts perçus par la province. En ce qui concerne les personnes également admissibles à des prestations en vertu du programme général d'assistance publique, soit le Régime d'assistance publique de la Saskatchewan, le gouvernement fédéral défraie la moitié des coûts du Régime du revenu de la Saskatchewan en vertu du Régime d'assistance publique du Canada.

Pensions de retraite

La Loi sur les prestations de pension, 1967 (The Pension Benefits Act, 1967), S.S. 1967, c. 67, Modification: S.S. 1972, c. 88, a pour objectif de promouvoir l'établissement, l'extension et l'amélioration des régimes de pension dans

toute la province de la Saskatchewan. Elle s'applique aux employés visés par les régimes de pension, à leurs employeurs et aux administrateurs des régimes de pension. La Loi n'exige pas l'établissement d'un régime de pension.

Enregistrement. Les employeurs sont tenus d'envoyer au Surintendant des pensions, pour fins d'enregistrement, une copie des modalités du régime de pension et de toute modification ultérieure. En outre, ils doivent veiller à ce que le régime respecte les normes d'enregistrement prescrites dans la Loi.

Pension à jouissance différée. Le régime de pension doit permettre au bénéficiaire qui atteint 45 ans, et qui compte au moins dix années de service continu chez le même employeur, d'être admissible, à l'âge de la retraite, a une pension à jouissance différée, même s'il quitte son emploi avant d'avoir atteint l'âge de la retraite.

Le montant de la pension à jouissance différée doit être égal aux prestations de pension auxquelles l'employé a droit en vertu du régime. L'employé ne peut pas retirer ses cotisations, lorsqu'il quitte son emploi; cependant, s'il renonce à une partie des droits que lui accorde le régime, il peut recevoir une somme forfaitaire égale à 25% au plus de la valeur de rachat de la pension à jouissance différée.

Financement et investissement. Le régime de pension doit prévoir le financement du fonds de retraite et l'investissement des sommes en caisse conformément aux règlements. L'employeur est tenu de verser au fonds de retraite, en sus des cotisations de l'employé, les sommes destinées à assurer des prestations équivalentes aux années de service accomplies. Certaines exemptions sont prévues dans les règlements.

Dissolution d'un régime de pension. En cas de liquidation ou de dissolution d'un régime de pension, l'employeur est tenu de payer toutes les sommes qu'il aurait dû verser jusqu'à la date de liquidation ou de dissolution du régime.

La Loi permet aussi au Surintendant de dissoudre le régime de pension à une date antérieure à celle à laquelle l'employeur décide de mettre fin à ses activités. Cette disposition a pour but de protéger l'employé dont les années de service peuvent se terminer avant la dissolution du régime de pension, et de le rendre admissible aux cotisations de l'employeur auxquelles il a droit.

Accords réciproques de transfert. Le Surintendant peut conclure avec d'autres provinces des accords permettant l'enregistrement, la vérification et l'inspection

réciproques des régimes de pension, ainsi que l'établissement d'une Association canadienne des commissions de régimes de pension.

2. f) prestations aux survivants;

Des prestations sont accordées aux survivants principalement en vertu du plan d'indemnisation des accidents du travail décrit ci-après sous la rubrique 2. g).

2. g) prestations pour accidents du travail;

La Loi des accidents du travail, 1974 (The Workers' Compensation Act, 1974), S.S. 1973-1974, c. 127, modifiée par S.S. 1974-1975, c. 49, S.S. 1976-1977, c. 102, a pour objectif de veiller à ce que les travailleurs qui sont victimes d'un accident ou qui contractent une maladie professionnelle par le fait ou à l'occasion de leur travail, reçoivent promptement les indemnités, l'assistance médicale et les traitements de réadaptation auxquels ils ont droit. Aux fins de cette loi, le terme "accident" est défini comme suit:

1. un acte volontaire et intentionnel autre que celui du travailleur;

2. un événement résultant par hasard d'une cause physique ou naturelle;

3. toute incapacité causée par le fait ou à l'occasion d'un travail. Lorsque cette incapacité est causée par une maladie professionnelle, la date de l'accident est réputée être, aux termes de la présente loi, la date de l'incapacité.

La Loi protège tous les travailleurs, à l'exception des travailleurs agricoles, des enseignants, des travailleurs chargés d'exécuter les travaux domestiques dans une ou plusieurs maisons privées, les pêcheurs commerciaux et les travailleurs classés dans quelques autres catégories professionnelles. Dans le cas où un travailleur qui réside en Saskatchewan ou dont le lieu d'emploi habituel est la Saskatchewan et qui, de par la nature de son travail, est amené à travailler à la fois en Saskatchewan et à l'extérieur de cette province, ce travailleur (ou les personnes à sa charge) a droit aux indemnités prévues par la Loi.

La Loi est appliquée par une commission composée de trois membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, établie en tant que corps constitué et appelée la Commission des accidents du travail (Workers' Compensation Board).

Indemnisation à la suite de blessures

Barème des indemnités. Lorsqu'un travailleur souffre d'une incapacité permanente totale par suite d'un accident, la Commission lui verse, chaque semaine, des indemnités équivalent à 75% de son salaire hebdomadaire moyen. Aux fins du calcul des indemnités, le salaire hebdomadaire moyen est la plus élevée des deux sommes suivantes: 1/52 du salaire gagné pendant les douze mois précédents, ou la rémunération habituelle que le travailleur recevait au moment de l'accident.

Le montant maximal des indemnités accordées à un travailleur souffrant d'une incapacité permanente totale est 75% de ses revenus moyens jusqu'à un maximum de 18 000$ par année, à partir du premier janvier 1978. Le montant minimal est de 405$ par mois. Lorsque le revenu moyen du travailleur est de moins de 405$ par mois, il doit recevoir un montant équivalent à ses revenus. Le travailleur accidenté reçoit des indemnités durant toute sa vie.

Lorsque l'accident entraîne une incapacité temporaire totale chez le travailleur, le montant des indemnités qui lui sont versées est le même que pour le travailleur souffrant d'une incapacité permanente totale, sauf que le versement des indemnités est limité à la période d'incapacité.

Lorsque le travailleur souffre d'une incapacité permanente partielle à la suite d'un accident, la Commission lui verse à vie une indemnité hebdomadaire correspondant au degré de diminution de sa capacité de gain. Toutefois, si le degré de diminution de la capacité de gain est évaluée à 10% ou moins, la Commission peut, à la demande du travailleur accidenté, verser à ce dernier une somme globale si elle juge sa demande appropriée et justifiée.

Le montant des indemnités versées au travailleur souffrant d'une incapacité temporaire partielle est le même que pour celui qui souffre d'une incapacité permanente partielle, sauf que le versement des indemnités est limité à la période d'incapacité.

Le barème des indemnités pour blessures résultant d'accidents qui se sont produits avant le premier janvier 1976, et le montant mensuel des indemnités accordées aux personnes souffrant d'une incapacité permanente ont été augmentés au premier avril 1977, dans la proportion suivante: degré en pourcentage de la diminution X 80$.

Période d'admissibilité. Aucune indemnité autre que les soins médicaux ne sera accordée à l'employé dans le cas où les blessures qu'il a subies ne l'empêchent de travailler

que le jour même de l'accident. Si, toutefois, le travailleur est incapable de travailler le jour qui suit l'accident, des indemnités lui seront versées à partir de ce jour-là.

Indemnisation à la suite d'un décès

Frais funéraires. Dans le cas d'un décès attribuable à un accident de travail, la Commission alloue jusqu'à concurrence de 400$ pour les frais funéraires. De plus, un montant allant jusqu'à 50$ est accordé en vue de l'achat d'un terrain de sépulture.

Conjoint et enfants survivants. Si le conjoint survivant était à la charge du travailleur décédé, il a droit à une indemnité mensuelle de 325$. Si des enfants survivent aussi, le conjoint à charge reçoit une indemnité supplémentaire de 85$ par mois, par enfant âgé de moins de 16 ans. Dans le cas où le conjoint décède, l'indemnité accordée par enfant est portée à 110$ par mois.

Enfants à charge. Si le salarié laisse des enfants qui étaient à sa charge, chacun d'entre eux est admissible à une indemnité mensuelle de 110$. De plus, la Commission peut, à son gré, verser une somme globale supplémentaire aux orphelins âgés de moins de 16 ans.

Indemnités supplémentaires. En plus de l'indemnité accordée au conjoint survivant et aux orphelins, le parent adoptif a droit à une somme forfaitaire de 500$.

Remariage du conjoint survivant. Si le conjoint survivant qui était à la charge de l'employé décédé se remarie, les indemnités mensuelles cessent immédiatement, et la Commision lui verse une somme globale égale à deux ans d'indemnités. Les enfants continuent cependant de recevoir les indemnités prévues pour eux.

Assistance médicale. Lorsque la Commission approuve la demande d'indemnisation du travailleur, peu importe la durée de l'incapacité, le travailleur accidenté a droit à tous les soins médicaux, chirurgicaux et infirmiers, à l'hospitalisation, et aux autres soins que requiert son état. S'il y a lieu, la Commission fournit au travailleur des appareils de prothèse, qu'il a le droit de faire ajuster, réparer et renouveler au besoin. Dans ce cas, la Commission peut aussi accorder une indemnité pour l'habillement.

Le travailleur accidenté a aussi le droit de faire réparer ou remplacer ses prothèses dentaire et oculaire et ses membres artificiels, lorsque ces appareils se brisent à la suite d'un accident se produisant pendant son travail.

Toute forme d'assistance médicale est payée par la Commission et est sous sa direction; par conséquent, toute question ou tout litige à cet égard doivent être réglés par elle.

Le Loi défend à l'employeur d'exiger du travailleur, ou de prélever sur son salaire, une somme servant à payer une partie de l'assistance médicale ou des indemnités. Il est également défendu au médecin, en vertu de cette loi, d'exiger des honoraires du travailleur accidenté.

Maladies professionnelles

Lorsqu'une maladie professionnelle entraîne chez le travailleur une incapacité ou cause sa mort, ce travailleur et les personnes à sa charge ont droit aux mêmes indemnités que celles qu'on accorde aux travailleurs accidentés, pourvu que la maladie professionnelle soit reliée à la nature même de l'emploi (que le travailleur l'ait contractée au cours d'un ou de plusieurs emplois).

Défenseur du travailleur

Afin que le travailleur accidenté qui se croit lésé puisse user avec efficacité de son droit d'appel, la Loi prévoit la nomination d'un défenseur du travailleur. Ce défenseur étudie les plaintes que lui soumet le travailleur, examine les dossiers de la Commission des accidents du travail, et aide le travailleur ou les personnes à sa charge à obtenir des indemnités en vertu de la Loi.

Fonds d'accidents

La Loi prévoit la constitution d'un fonds d'accidents à partir des cotisation des employeurs se trouvant dans les classes visées. Les indemnités versées aux travailleurs accidentés sont prélevées sur ce fonds. C'est la Commission qui fixe la cotisation de l'employeur à la suite d'un examen annuel des salaires des travailleurs accidentés au cours de l'année précédente. Le premier janvier 1978, la Comission a décidé, conformément à l'article 39 de la Loi, de porter, de 16 000$ à 17 000$ par année, le montant maximal des cotisations et des indemnités, pour les accidents se produisant à partir de cette date.

2. h) prestations de chômage;

Les prestations de chômage sont versées par le gouvernement fédéral tel que mentionné dans la partie fédérale du présent rapport.

2. i) allocations familiales.

Régime du revenu familial

Le Régime du revenu familial (Family Income Plan) est entré en vigueur en octobre 1974. C'est un programme centralisé administré par la Direction de la sécurité du revenu des services sociaux de la Saskatchewan. Le Régime accorde des prestations financières directes aux familles qui ont des enfants à charge et dont les revenus sont inférieurs au niveau prescrit. Il a été conçu pour augmenter les ressources du petit salarié ayant des enfants à charge.

Les conditions d'admissibilité sont, notamment:

- d'avoir des enfants dépendants âgés de moins de 18 ans;
- de résider en Saskatchewan;
- de posséder des avoirs bruts inférieurs à 100 000$;
- de satisfaire aux exigences d'un examen du revenu.

L'exemption de base pour une famille de deux adultes et deux enfants est de 6,200$ par année, plus les allocations familiales. Au-delà de ce chiffre, les prestations annuelles du Régime sont réduites de 1$ pour chaque 2$ de revenu supplémentaire.

Les prestations maximales sont de 50$ par mois pour chacun des trois premiers enfants et de 40$ à partir du quatrième.

Les prestations du Régime sont versées à quelque 8% de tous les enfants de la province et sont financées par les recettes générales de la province. Une contribution est reçue par la province en vertu du Régime d'assistance publique du Canada dans les cas qui satisfont aux conditions de l'examen des besoins minimaux ou dans les cas qui sont également admissibles aux prestations en vertu du Régime d'assistance publique de la Saskatchewan.

Services de garderies

L'un des objectifs les plus importants du Régime d'assistance publique de la Saskatchewan est de rendre les garderies financièrement accessibles à toutes les familles qui en ont besoin. Ces familles comprennent notamment:

- des familles monoparentales où le père ou la mère travaille ou poursuit des études;
- les familles dont l'un des parents est invalide et l'autre travaille ou poursuit des études;
- les familles où le père et la mère travaillent ou poursuivent des études;
- les familles dont les enfants exigent des soins pour des motifs sociaux ou médicaux.

Les bénéficiaires peuvent choisir entre deux catégories de garderies - garderie communautaire et garderie dans un foyer familial. Quel que soit le service choisi, des subsides pour payer les frais de garderie sont offerts aux familles qui répondent aux conditions requises. Ces conditions sont fondées sur le revenu mensuel de la famille, le nombre d'enfants qui en font partie et les frais de garderie.

Le ministère des Services sociaux accorde des subventions aux nouvelles garderies communautaires. En outre, des subventions de 150$ par mois par enfant handicapé sont offertes aux garderies communautaires afin d'alléger le coût des soins dont ces enfants ont besoin. De plus, à titre de projet pilote, une subvention mensuelle de 50$ pour chaque enfant handicapé est offerte aux garderies communautaires pour l'achat de matériel et de services spécialisés.

10. TERRE-NEUVE ET LABRADOR*

En guise d'introduction, il convient de souligner que la province de Terre-Neuve et Labrador, au cours d'une session de la Chambre d'assemblée, a incorporé dans le préambule du Code des droits de la personne de Terre-Neuve** (The Newfoundland Human Rights Code) les mêmes principes qui figurent au paragraphe 1 du préambule du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

On peut dire qu'en principe, les lois en vigueur dans la province de Terre-Neuve et Labrador satisfont aux dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Une comparaison entre les Statuts de la province de Terre-Neuve et Labrador et les prescriptions du Pacte ne peut arriver qu'à une seule conclusion: les lois sont essentiellement conformes au Pacte.

Cela étant dit, il y a toutefois lieu de rappeler que le Pacte n'a pas force de loi dans la province, tant que le lieutenant-gouverneur, dans la Chambre d'assemblée réunie pour siéger, ne promulgue pas des dispositions équivalant à celles du Pacte.

OBSERVATIONS SUR LES ARTICLES 6-9 DE LA TROISIÈME PARTIE DU PACTE

Nos observations à l'égard de ces articles reprennent les lois en vigueur dans la province de Terre-Neuve et Labrador ainsi que certaines prises de position, en donnant un bref aperçu de quelques-uns des programmes adoptés qui respectent l'esprit du Pacte.

ARTICLE 6: DROIT AU TRAVAIL

(1) Si dans la province de Terre-Neuve et Labrador, on reconnaît normalement à toute personne le droit au travail,

---

* Rapport préparé par le Gouvernement de la province de Terre-Neuve et Labrador.

** Les lois adoptées par la province de Terre-Neuve et Labrador sont rédigées en anglais et n'ont pas de titre français. Dans le présent rapport, afin de faciliter la compréhension, les titres de ces lois seront traduits en français et les titres anglais officiels seront insérés entre parenthèses immédiatement après le titre français. Lorsque le titre d'une loi apparaît plus d'une fois, le titre anglais ne sera pas toujours répété.

le nombre des emplois disponibles et les qualifications requises pour l'exécution de certaines tâches conditionnent l'exercice de ce droit. Le paragraphe 9(1) du Code des droits de la personne de Terre-Neuve, R.S.N. 1970, modifié par la Loi de 1974 modifiant le Code des droits de la personne de Terre-Neuve se lit comme suit:

> "9(1) Il est interdit à tout employeur, ou à quiconque agissant en son nom, de refuser d'embaucher ou de continuer d'embaucher une personne, ou encore d'user de discrimination à son égard dans l'emploi ou dans toute condition d'emploi pour des motifs fondés sur
>
> a) la race, la religion, les convictions religieuses, le sexe, l'état matrimonial, les opinions politiques, la couleur ou l'origine ethnique, nationale ou sociale; ou encore,
>
> b) sous réserve du paragraphe 5, sur l'âge si la personne est âgée d'au moins 19 ans et d'au plus 65 ans."

Ce paragraphe proscrit donc toute discrimination dans l'embauche qui se fonde sur la race, la religion, les convictions religieuses, le sexe, l'état matrimonial, les opinions politiques, la couleur, l'origine ethnique, nationale ou sociale et l'âge dans le cas des personnes âgées de 19 à 25 ans. Le paragraphe 5 de l'article 9 stipule que:

> "Les dispositions des paragrahes (1), (2), (3) et (4) quant à l'âge ne s'étendent pas
>
> a) à la cessation d'emploi en raison des modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif;
>
> b) à l'application des modalités ou conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif qui ont pour effet d'exiger un nombre minimal d'années de services; ni
>
> c) à l'application des modalités ou conditions d'un régime d'assurance-groupe ou d'assurance-salariés effectif."

(2) Soucieuse de favoriser le plus possible l'acquisition et l'amélioration des compétences professionnelles, la province de Terre-Neuve et Labrador a adopté un vaste programme de formation technique qui est dispensé dans des écoles et des collèges d'enseignement professionnel judicieusement

répartis dans la province ainsi que dans le cadre d'un programme de formation en cours d'emploi.

Des cours de recyclage destinés à relever le niveau des connaissances aux fins d'un programme de perfectionnement professionnel sont également offerts. Par ailleurs, il existe des programmes d'enseignement qui visent à aider les handicapés physiques et mentaux à recevoir une formation professionnelle. Enfin, les femmes désireuses de réintégrer le marché du travail après une longue absence peuvent s'inscrire à des cours destinés à faciliter cette réintégration. Pour plus de détails se référer à la page 7 du Répertoire des services offerts au public (Directory of Public Service Programs) de 1977, dont un exemplaire est transmis au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies avec le présent rapport.

Le paragraphe 9(1) du Code des droits de la personne de Terre-Neuve, R.S.N. 1970, modifié par la Loi de 1974 modifiant le Code des droits de la personne de Terre-Neuve, cité plus haut, interdit de mettre fin arbitrairement à l'emploi d'une personne pour des motifs de race, de religion, de convictions religieuses, de sexe, d'état matrimonial, d'opinions politiques, de couleur ou d'origine ethnique, nationale ou sociale. La Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Act), Chapitre 52, S.N. 1977, article 41, protège l'employée contre tout congédiement arbitraire fondé sur son état de grossesse; en outre, l'article 48 de cette même loi interdit de mettre fin à un emploi sans avis préalable dans les délais prescrits. Le texte de ces lois est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

ARTICLE 7: DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

Les lois qui étaient en vigueur dans la province de Terre-Neuve et Labrador lors de l'adhésion du Canada au Pacte répondent essentiellement aux exigences de l'article 7.

A. Rémunération

La Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Act), Chapitre 52, S.N. 1970, fixe des normes uniformes d'embauchage dans la province et, à l'article 27, porte institution du salaire minimum.

Les articles 30 et 31 de la Loi prévoient une révision obligatoire du salaire minimum tous les deux ans ou plus souvent si la Commission du salaire minimum le juge opportun ou si le lieutenant-gouverneur en conseil le lui commande.

Le paragraphe 10 de la Loi de 1974 modifiant le Code des droits de la personne de Terre-Neuve, (The Newfoundland Human Rights Code (Amendment) Act, 1974) est libellé comme suit:

> "10.-(1) Il est interdit à tout employeur, ou à quiconque agissant en son nom, d'instaurer ou de maintenir des différences salariales entre des hommes et des femmes qui sont occupés dans un même établissement et qui exécutent, dans des conditions de travail identiques ou analogues, des tâches identiques ou analogues, nécessitant des aptitudes, des efforts et des responsabilités identiques ou analogues, sauf lorsque la rémunération se fonde sur
>
> a) l'ancienneté
>
> b) le principe du mérite."

Il prévoit et assure l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; de plus, il garantit aux femmes des conditions de travail qui ne sont pas inférieures à celles dont les hommes bénéficient.

B. Sécurité et hygiène du travail

La Commission des accidents du tavail est chargée de veiller à l'application des lois régissant la sécurité industielle et de promouvoir des conditions de travail sûres et saines partout dans la province. Voir la Loi sur la compensation des accidentés du travail (The Workmen's Compensation Act), Chapitre 340, R.S.N. 1970, dont un exemplaire est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

La Direction générale des services techniques (Engineering and Technical Branch) du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (Department of Labour and Manpower) procède aux inspections relatives aux dispositifs de sécurité dans le cas des récipients sous pression et des appareils de levage, et voit à assurer l'observation des règlements qui s'y appliquent.

Les règlements sur les mines (Sécurité des travailleurs) fixent des conditions de sécurité minimales pour les personnes occupées dans ces secteurs.

C. Égalité des chances de promotion

Le paragraphe 10(2) de la Loi de 1974 modifiant le Code des droits de la personne de Terre-Neuve, est libellé comme suit:

"10.-(2) Toute femme qui est occupée dans un même établissement qu'un homme et qui exécute, dans des conditions de travail identiques ou analogues, des tâches identiques ou analogues nécessitant des aptitudes, des efforts et des responsabilités identiques ou analogues, doit bénéficier

a) des mêmes possibilités de formation et d'avancement, ainsi que

b) des mêmes droits en matière de pension et d'assurances que son homologue masculin."

Il accorde aux femmes des possibilités égales à celles des hommes en ce qui concerne la formation et l'avancement. Le paragraphe 9(1) du Code, cité plus haut, s'applique également.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

Il incombe à la Direction des normes du travail (Labour Standards Branch) du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (Department of Labour and Manpower) de veiller à l'application de la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act), Chapitre 52, S.N. 1977. Celle-ci prévoit une journée de repos (article 22), fixe la durée minimale quotidienne du travail (article 23) établit des périodes de repos (article 24) et des congés annuels rémunérés (article 8), et prescrit les jours fériés légaux (artile 15).

À l'heure actuelle, les travailleurs ont droit à une pause d'au moins une demi-heure après cinq heures consécutives de travail, et à une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque semaine de travail.

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut fixer, par voie de règlement, le nombre d'heures de travail par semaine ou le nombre maximal d'heures ou de journées de travail applicable à chaque semaine. En vertu de la Loi, tout travailleur a droit à au moins deux semaines de congés annuels rémunérées; quant aux jours fériés légaux payés, des dispositions ont été adoptées à cet égard par l'assemblée législative.

ARTICLE 8: DROITS SYNDICAUX

A. Droits syndicaux

La Loi sur les relations de travail, 1977 (The Labour Relations Act, 1977), Chapitre 64, S.N. 1977, de la province de Terre-Neuve et Labrador, fixe les modalités régissant la

négociation collective, l'accréditation, la conciliation, les grèves et les lock-outs, et prévoit l'institution d'une commission des relations du travail. Le texte de cette loi est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

B. Droit de former des syndicats et de d'y affilier.

La Loi sur les relations de travail, 1977, troisième partie, article 5, autorise la création de syndicats; par ailleurs, la deuxième partie de cette même loi reconnaît au travailleur le droit d'y adhérer. Le paragraphe 9(3) du Code des droits de la personne de Terre-Neuve, Chapitre 262, R.S.N. 1970, modifié par la Loi de 1974 modifiant le Code des droits de la personne stipule ce qui suit:

> "9-(3) Il est interdit à tout syndicat d'empêcher quiconque d'adhérer, ou d'expulser ou de suspendre un membre ou encore d'user autrement de discrimination à son égard ou à l'égard de toute personne occupée par un employeur, pour des motifs fondés sur
>
> a) la race, la religion, les convictions religieuses, le sexe, l'état matrimonial, les opinions politiques, la couleur ou l'origine ethnique, nationale ou sociale, ou encore
>
> b) sous réserve du paragraphe 5*, sur l'âge, si la personne est âgée d'au moins 19 ans et d'au plus 65 ans."

Il interdit aux syndicats d'user de discrimination fondée sur la race, la religion, les convictions religieuses, le sexe, l'état matrimonial, les opinions politiques, la couleur et l'origine ethnique, nationale ou sociale.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

L'article 91 de la Loi sur les relations de travail, 1977 (The Labour Relations Act, 1977), Chaptire 64, S.N. 1977, reconnaît aux syndicats le droit de s'affilier à d'autres syndicats ou de former des fédérations ou les deux à la fois, dans la province de Terre-Neuve et Labrador.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

Ce droit est entériné dans la Loi sur les relations de travail, 1977, Chapitre 64, S.N. 1977, Partie III, Divisions 1 et 2.

---

* Le paragraphe 5 a été cité plus haut, sous l'article 6.

E. Droit de grève

Après s'être conformé aux dispositions régissant la négociation collective, la conciliation et, le cas échéant, après la nomination d'une commission de conciliation, tout syndicat peut, s'il est mandaté par la majorité de ses membres, exercer le droit de grève. Loi sur les relations de travail, 1977, Chapitre 64, S.N. 1970, Partie V.

ARTICLE 9: DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Bon nombre de prestations de sécurité sociale relèvent de la compétence fédérale. Toutefois, tous les habitants de la province de Terre-Neuve et Labrador bénéficient d'un programme d'assurance-maladie. Voir le Répertoire des services offerts au public (Directory of Public Service Programs) de 1977, page 23, dont un exemplaire est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

Divers programmes d'assurance prévoient le paiement en espèces d'indemnités en cas de maladie.

Les dispositions relatives au versement de prestations de maternité dans le cadre de la sécurité d'emploi figurent à la Partie VI de la Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Act) S.N. 1977. Le régime d'assurance-maladie assume les frais touchant à l'accouchement proprement dit et aux soins médicaux liés à la maternité.

Les prestations d'invalidité sont versées en vertu de programmes de service social.

Les pensions de vieillesse relèvent de la compétence fédérale. Les prestations aux survivants sont assurées par les régimes d'assurance, les conventions collectives et le ministère du Service social (Social Services Department) de Terre-Neuve et Labrador. Tout travailleur peut toucher des indemnités en cas d'accident du tavail par l'entremise de la Commission des accidents du travail, des conventions collectives, et en souscrivant une police d'assurance personnelle. Les prestations d'assurance-chômage ressortissent à l'administration fédérale. Enfin, les indemnités rattachées aux charges de famille incombent au gouvernement fédéral et au ministère provincial du Service social.

APPENDICE 1: STATISTIQUES

STATISTIQUE DE LA POPULATION ACTIVE (moyennes annuelles) 1979
(en milliers)

TABLEAU 1

	Canada	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
Population de 15 ans et plus											
Les deux sexes	17,691	393	89	618	506	4,792	6,439	750	692	1,463	1,949
hommes	8,676	199	43	300	249	2,336	3,144	367	345	733	958
femmes	9,106	194	45	318	257	2,456	3,295	384	346	730	991
15-24 ans	4,567	122	25	165	142	1,255	1,613	187	183	414	461
25 ans et plus	13,124	271	64	453	364	3,537	4,826	563	509	1,049	1,488
Population active											
Les deux sexes	11,207	207	53	352	280	2,878	4,289	478	433	1,015	1,223
hommes	6,799	137	32	218	175	1,786	2,533	289	272	617	741
femmes	4,408	70	21	134	105	1,093	1,756	189	161	398	481
15-24 ans	3,025	65	16	102	81	766	1,121	131	126	300	318
25 ans et plus	8,182	142	37	250	199	2,113	3,168	348	307	715	904
Personnes occupées											
Les deux sexes	10,369	175	47	316	249	2,602	4,008	453	415	976	1,129
hommes	6,347	116	29	198	157	1,630	2,390	275	262	597	692
femmes	4,022	59	18	118	92	972	1,618	177	152	379	436
15-24 ans	2,632	49	13	83	66	640	990	118	116	281	276
25 ans et plus	7,737	126	33	233	182	1,962	3,019	335	299	695	853
Taux de chômage											
Les deux sexes	7.5	15.4	11.3	10.2	11.1	9.6	6.5	5.4	4.2	3.9	7.7
hommes	6.6	15.0	...	9.3	10.3	8.7	5.6	4.7	3.4	3.2	6.6
femmes	8.8	16.1	...	11.7	12.5	11.1	7.8	6.3	5.4	4.9	9.3
15-24 ans	13.0	25.0	...	18.3	18.2	16.4	11.7	9.7	7.7	6.5	13.2
25 ans et plus	5.4	12.5	...	6.9	8.2	7.1	4.7	3.7	2.7	2.8	5.7

... Echantillon trop petit pour permettre de faire des calculs

Source: La population active, Statistique Canada, Ottawa

TABLEAU 2

STATISTIQUE DE LA SÉCURITE SOCIALE

	Canada	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-ouest
Nombre moyen de prestataires du régime d'assurance-chômage par mois, 1979(p)	711,163	44,532	8,298	37,639	42,058	268,263	181,251	18,858	12,422	20,097	75,556	1,156	864
Prestations hebdomadaires moyennes, 1979	$108.63	$102.02	$100.27	$ 98.48	$103.50	$108.31	$109.85	$108.56	$113.17	$122.66	$114.99	$124.72	$113.08

(p) chiffres provisoires

Source: Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada, Ottawa

TABLEAU 3

STATISTIQUE DU TRAVAIL

Taux de rémunération horaire minimum en janvier 1980

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Canada*
Taux horaires	$2.80	$2.75 ($3.00)	$2.75	$2.80	$3.65	$3.00	$3.15	$3.50 ($3.65)	$3.00	$3.00	$3.00	$3.00	$2.90
Date d'entrée en vigueur	juin 79	juillet 79 (juillet 80)	janv.77	nov.76	janv.80	janv.79	janv.80	oct.79 (mai 80)	mars 77	juin 76	avril 76	juin 76	avril 76

* domaines d'emploi relevant de la juridiction fédérale

Source: Travail Canada, Ottawa.

TABLEAU 4

CANADA	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Gains hebdomadaires moyens dans certaines activités économiques (moyennes annuelles)										
Forêts	$137.60	155.53	172.92	197.04	219.64	249.58	287.36	312.81	326.48	360.29
Mines	$164.70	177.00	190.29	211.42	238.97	280.44	317.13	348.12	376.40	419.39
Industries manufacturières	$132.75	143.99	156.10	167.48	185.62	213.43	241.19	266.04	285.67	311.19
Construction	$167.15	188.26	209.90	225.45	250.30	290.95	331.02	369.88	389.64	422.28
Services	$ 90.65	98.57	107.32	114.53	126.08	143.68	160.49	171.28	180.00	193.26
Ensemble des activités économiques (1)	$126.82	137.64	149.22	160.46	178.09	203.34	228.03	249.95	265.37	288.25
Accroissement annuel moyen des gains dans l'ensemble des activités économiques	% 7.8	8.5	8.4	7.5	11.0	14.2	12.1	9.6	6.2	8.6
Indice des prix à la consommation(2) par certaines composantes et indice d'ensemble (1971 = 100)										
Aliments	98.9	100.0	107.6	123.3	143.4	161.9	166.2	180.1	208.0	235.4
Habitation	95.7	100.0	104.7	111.4	121.2	133.2	148.0	161.0	174.1	186.2
Indice d'ensemble	97.2	100.0	104.8	112.7	125.0	138.5	148.9	160.8	175.2	191.2
Acroissement annual moyen de l'indice d'ensemble	% 3.3	2.9	4.8	7.5	10.9	10.8	7.5	8.0	9.0	9.1

(1) Somme de toutes les activités économiques
(2) Connu antérieurement sous le nom d'"indice du coût de la vie".

Source: Emploi, gains et durée du travail;) Statistique Canada, Ottawa
L'indice des prix à la consommation;)

TABLEAU 5 SALAIRE ANNUEL MOYEN DES HOMMES ET DES FEMMES TRAVAILLANT PENDANT TOUTE L'ANNÉE, SELON LEUR OCCUPATION POUR LA PÉRIODE 1967 - 1978

ANNÉE	DIRECTION		PROFESSIONS LIBÉRALES		TRAVAIL ADMINISTRATIF		COMMERCE		SERVICES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1967	$ 3,732	8,784	4,928	9,222	3,623	5,548	2,292	6,096	2,147	4,741
1968*	$									
1969	$ 4,909	10,125	5,809	10,495	4,120	6,391	2,648	7,059	2,588	5,840
1970*	$									
1971	$ 5,366	11,128	7,276	12,104	4,610	7,226	2,947	7,896	3,000	6,379
1972	$ 6,908	13,384	7,220	12,405	4,962	7,769	3,771	9,567	2,926	7,507
1973	$ 8,335	14,731	7,770	13,500	5,584	8,483	3,942	10,187	3,368	7,796
1974	$ 9,015	16,809	8,923	14,643	6,253	9,661	5,638	12,063	4,182	8,923
1975	$10,805	18,747	8,123	16,772	5,852	11,045	4,130	13,758	3,301	10,136
1976	$12,299	23,145	11,479	19,051	7,852	12,656	5,216	15,214	3,766	11,428
1977	$12,117	20,871	11,585	19,067	8,676	13,610	6,956	14,816	6,057	12,544
1978	$13,250	24,337	13,484	21,865	9,592	14,403	7,193	16,456	6,372	13,258

* Documentation publiée bi-annuellement jusqu'en 1970 seulement et annuellement par la suite.

Source: 1967: Bureau fédéral de la statistique, Service des recherches sur les finances des consommateurs, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1967, No. de catalogue: 13-534. Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1970, pp. 55-56.

1969: Bureau fédéral de la statistique, Service des recherches sur les finances des consommateurs, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1969, No. de catalogue: 13-544, Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1972, p. 53.

1971 à 1978: Statistique Canada, Division du revenu et des dépenses des consommateurs, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu 197- ('71 à '77) No. de catalogue: 13-207. Ottawa: Information Canada, 197- ('73-'79), les pages 102,61,101,65,103,73,111, et 72,respectivement.

TABLE 6 Total Number of Claims Settled(1) by Workmen's Compensation Boards, Shown by Broad Categories, for Provinces, 1975 to 1977

TABLEAU 6 Total des demandes d'indemnités réglées(1) par les Commissions des accidents du travail selon chaque grande catégorie de demande, par province, 1975 à 1977

Province and year Province et année	Total	Fatal Indemnités pour cause de décès	Non fatal - Autres Sub-total Total partiel	Medical aid and wage loss compensation Indemnités pour soins médicaux et perte de salaire	Medical aid only Soins médicaux uniquement
	1 = 2 + 3	2	3 = 4 + 5	4	5
Newfoundland - Terre-Neuve:					
1975	11,990	30	11,960	6,260	5,700
1976	13,938	42	13,896	6,598	7,298
1977	12,945	33	12,912	6,218	6,694
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard:					
1975	2,797	3	2,794	1,420	1,374
1976	2,804	5	2,799	1,504	1,295
1977	3,025	6	3,019	1,517	1,502
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse:					
1975	30,620	24	30,596	11,850	18,746
1976	30,453	39	30,414	12,099	18,315
1977	29,483	21	29,462	11,713	17,749
New Brunswick - Nouveau-Brunswick:					
1975	27,005	48	26,957	8,576	18,381
1976	26,225	25	26,200	9,515	16,685
1977	23,254	22	23,232	9,052	14,180
Atlantic provinces - Provinces de l'Atlantique:					
1975	72,412	105	72,307	28,106	44,201
1976	73,420	111	73,309	29,716	43,593
1977	68,707	82	68,625	28,500	40,125
Québec:					
1975	283,855	241	283,614	147,109	136,505
1976	282,684	266	282,418	156,344	126,074
1977	277,478	214	277,264	137,063	140,201
Ontario:					
1975	367,937	221	367,716	143,762	223,954
1976	397,980	203	397,777	154,317	243,460
1977	395,146	175	394,971	150,729	244,242
Manitoba:					
1975	36,174	41	36,133	18,440	17,693
1976	35,666	35	35,631	18,871	16,760
1977	34,514	34	34,480	18,244	16,236

See footnote(s) at end of table.
Voir note(s) à la fin du tableau.

TABLE 6 Total Number of Claims Settled(1) by Workmen's Compensation Boards, Shown by Broad Categories, for Provinces, 1975 to 1977 - Concluded

TABLEAU 6 Total des demandes d'indemnités réglées(1) par les Commissions des accidents du travail selon chaque grande catégorie de demande, par province, 1975 à 1977 fin

Province and year Province et année	Total	Fatal Indemnités pour cause de décès	Non fatal - Autres		
			Sub-total Total partiel	Medical aid and wage loss compensation Indemnités pour soins médicaux et perte de salaire	Medical aid only Soins médicaux uniquement
	1 = 2 + 3	2	3 = 4 + 5	4	5
Saskatchewan:					
1975	29,622	45	29,577	14,145	15,432
1976	34,668	46	34,622	15,519	19,103
1977	35,980	47	35,933	16,203	19,730
Alberta:					
1975	86,365	124	86,241	34,205	52,036
1976	100,183	125	100,058	41,363	58,695
1977	104,854	141	104,713	43,463	61,250
Prairie provinces - Provinces des Prairies:					
1975	152,161	210	151,951	66,790	85,161
1976	170,517	206	170,311	75,753	94,558
1977	175,348	222	175,126	77,910	97,216
British Columbia - Colombie-Britannique:					
1975	111,790	180	111,610	54,284	57,326
1976	119,904	150	119,754	56,110	63,644
1977	122,971	138	122,833	60,305	62,528
Yukon:					
1975	1,599	4	1,595	780	815
1976	1,426	1	1,425	669	757
1977	1,536	2	1,534	736	798
Northwest Territories - Territoires du Nord-Ouest:					
1975					
1976	(2)				
1977	2,265(3)	9	2,256	2,256	-
TOTAL:					
1975	989,754	961	988,793	440,831	547,962
1976	1,045,931	937	1,044,994	472,909	572,086
1977	1,043,451	842	1,042,609	457,499	585,110

(1) Total number compensated during the year, including claims originating in prior years and compensated in the given year.
(1) Total des demandes pour lesquelles le paiement d'indemnités a été autorisé au cours de l'année, y compris les demandes présentées au cours des années précédentes et réglées au cours de l'année visée.
(2) The program under the current legislation has been effective since January 1, 1977.
(2) Le programme appliqué en vertu de la loi actuelle est en vigueur depuis le 1er janvier 1977.
(3) Total reported during the year; does not include claims of earlier years.
(3) Total déclaré au cours de l'année; ne comprend pas les demandes d'indemnités des années antérieures.
Source: Records of the federal Department of Labour.
Source: Dossiers de Travail Canada.

TABLE 7 Work Injury Compensation and Related Payments by Workmen's Compensation Boards, by Type, for Provinces, 1975 to 1977

TABLEAU 7 Paiements d'indemnisation et paiements connexes effectués par les Commissions des accidents du travail, par type et par province 1975 à 1977

Province and year Province et année	Total payment Total des paiements	Pension	Wage loss compensation Indemnités pour perte de salaire	Health - Santé			Funeral and related Funérailles et dépenses connexes
				Sub-total Total partiel	Medical aid Soins médicaux	Hospital and rehabilitation Hôpital et réadaptation	
	1 = 2+3+4+7	2	3	4 = 5 + 6	5	6	7
	thousands of dollars - milliers de dollars						
Newfoundland - Terre-Neuve:							
1975	7,127	2,050	3,529	1,526	..	..	22
1976	8,443	2,050	4,627	1,741	..	..	25
1977	9,569	3,005	4,833	1,706	..	..	25
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard:							
1975	1,083	311	513	257	112	145	1
1976	1,336	379	626	329	135	194	2
1977	1,485	462	660	361	140	221	3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse:							
1975	18,111	5,904	9,715	2,473	1,310	1,163	20
1976	21,153	6,558	11,383	3,180	1,740	1,440	33
1977	23,345	6,971	12,795	3,559	1,967	1,592	20
New Brunswick - Nouveau-Brunswick:							
1975	11,773	3,005	5,515	3,233	1,002	2,231	20
1976	14,921	4,277	6,988	3,643	914	2,729	13
1977	15,616	4,336	7,059	4,214	868	3,346	7
Atlantic provinces - Provinces de l'Atlantique:							
1975	38,094	11,270	19,272	7,489	..	..	63
1976	45,853	13,264	23,624	8,893	..	..	72
1977	50,015	14,774	25,347	9,840	..	..	55
Québec:							
1975	171,967	55,738	75,036	40,798	25,172	15,626	395
1976	195,501	54,829	92,435	48,109	28,240	19,869	128
1977	231,300	65,617	112,822	52,706	32,678	20,028	156
Ontario:							
1975	274,477	65,565	156,935	51,827	48,902	2,925	150
1976	336,506	76,561	199,038	60,757	56,121	4,436	150
1977	348,731	84,742	202,885	60,954	55,800	5,154	150
Manitoba:							
1975	15,907	4,543	8,298	3,051	1,459	1,592	14
1976	18,642	5,329	9,779	3,523	1,574	1,949	11
1977	21,177	6,207	11,089	3,869	1,766	2,103	11

See footnote(s) at end of table.
Voir note(s) à la fin du tableau.

TABLE 7 Work Injury Compensation and Related Payments by Workmen's Compensation Boards, by Type, for Provinces, 1975 to 1977- Concluded

TABLEAU 7 Paiements d'indemnisation et paiements connexes effectués par les Commissions des accidents du travail, par type et par province, 1975 à 1977 - fin

Province and year Province et année	Total payment Total des paiements	Pension	Wage loss compensation Indemnités pour perte de salaire	Health - Santé			Funeral and related Funérailles et dépenses connexes
				Sub-total Total partiel	Medical aid Soins médicaux	Hospital and rehabilitation Hôpital et réadaptation	
	1 = 2+3+4+7	2	3	4 = 5 + 6	5	6	7
	thousands of dollars - milliers de dollars						
Saskatchewan:							
1975	18,642	6,956	8,275	3,364(1)	..	..	47(1)
1976	21,050	6,694	10,471	3,832(1)	..	..	53(1)
1977	25,960	8,903	12,123	4,868(1)	..	..	65(1)
Alberta:							
1975	44,760	13,779	21,270	9,599(1)	..	..	112(1)
1976	56,237	15,265	27,761	13,069(1)	..	..	141(1)
1977	65,681	18,085	32,963	14,469(1)	..	..	164(1)
Prairie provinces - Provinces des Prairies:							
1975	79,309	25,278	37,843	16,014(2)	..	..	173(2)
1976	95,929	27,288	48,011	20,423(2)	..	..	205(2)
1977	112,818	33,195	56,175	23,206(2)	..	..	240(2)
British Columbia - Colombie-Britannique:							
1975	93,444	24,924	48,155	19,999	11,243	8,756	366
1976	100,729	28,391	48,308	23,659	13,995	9,664	372
1977	114,437	31,892	56,309	25,922	16,651	9,271	314
Yukon:							
1975	550	50	319	180	..	..	1
1976	1,201	596	350	253	..	..	2
1977	1,166	540	353	271	..	..	2
Northwest Territories - Territoires du Nord-Ouest:							
1975							
1976	(3)						
1977	969	93	489	387	387	-	-
TOTAL:							
1975	657,841	182,825	337,560	136,307	..	..	1,148
1976	775,719	200,929	411,766	162,094	..	..	929
1977	859,436	230,853	454,380	173,286	..	..	917

(1) Expenditures for health and funeral services were reported together; the distribution as shown was estimated.
(1) Le coût des services de santé et des services funéraires ont été déclarés ensemble; la répartition indiquée n'est qu'approximative.
(2) Includes an estimated component.
(2) En partie approximatif.
(3) The program under the current legislation has been in effect as of January 1977.
(3) Le programme appliqué en vertu de la loi actuelle est en vigueur depuis janvier 1977.
Note: Pensions include pensions paid to surviving dependents.
Nota: Les pensions comprennent les pensions versées aux personnes à charge survivantes.
Source: Records of the federal Department of Labour.
Source: Registre du Travail Canada.

TABLEAU 8

Nombre de décès* par industrie** dans l'industrie canadienne, 1969 - 1978P

Industrie/ Année	Agriculture (1)		Forêts (2)		Pêche (3)		Mines (4)		Fabrication (5)		Construction (6)		Transport (7)		Commerce (8)		Finance (9)		Services (10)		Administration publique (11)		Totaux	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1969	30	2.7	88	7.8	18	1.6	169	15.0	207	18.3	235	20.8	206	18.2	60	5.3	2	0.2	50	4.4	64	5.7	1129	100
1970	15	1.4	94	8.9	25	2.4	155	14.6	183	17.2	196	18.5	187	17.6	62	5.8	4	0.4	60	5.6	81	7.6	1062	100
1971	21	1.8	94	8.3	11	1.0	169	14.8	188	16.5	225	19.8	205	18.0	79	6.9	4	0.4	76	6.7	67	5.9	1139	100
1972	30	2.4	77	6.2	8	0.6	174	14.0	261	21.0	209	16.8	227	18.3	73	5.9	6	0.5	113	9.1	65	5.2	1243	100
1973	30	2.2	100	7.2	15	1.1	182	13.2	259	18.8	227	16.4	269	19.5	87	6.3	6	0.4	101	7.3	104	7.5	1380	100
1974	33	2.3	85	6.0	11	0.8	201	14.2	308	21.7	232	16.4	254	17.9	119	8.4	7	0.5	104	7.3	63	4.4	1417	100
1975	13	1.1	71	6.1	27	2.3	158	13.5	222	18.9	218	18.6	216	18.4	75	6.4	1	0.1	84	7.2	85	7.3	1172	100
1976	18	1.7	64	6.0	27	2.6	161	15.2	195	18.4	189	17.9	217	20.5	62	5.9	10	0.9	61	5.8	54	5.1	1058	100
1977	16	1.7	59	6.3	18	1.9	128	13.6	180	19.1	171	18.1	176	18.7	73	7.7	9	1.0	64	6.8	49	5.2	943	100
1978P	6	0.8	71	8.9	14	1.8	100	12.6	142	17.9	133	16.8	172	21.7	51	6.4	4	0.5	41	5.2	60	7.6	794	100
1969-1978P	21	1.9	80	7.1	17	1.5	160	14.1	215	19.0	204	18.0	213	18.8	74	6.5	6	0.5	75	6.6	69	6.1	1134	100

*Y compris les décès résultant de maladies professionnelles et les décès de travailleurs qui recevaient une pension par suite d'un accident de travail antérieur.

** Y compris: (1) services connexes. (2) services connexes. (3) chasse et trappe. (4) carrières et puits de pétrole. (5) services connexes. (6) services connexes. (7) entreposage; communications; énergie électrique, services publics de gaz et d'eau; entretien des routes. (8) services connexes. (9) assurances et commerce immobilier. (10) services communautaires, commerciaux et personnel. (11) défense.

p: provisoire
#: nombre
Les chiffres ont été arrondis et peuvent donc ne pas correspondre aux totaux.
Source: Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, Ministère du Travail, Octobre 1979

TABLEAU 9 Nombre de décès par accident de travail et maladie professionnelle dans l'industrie canadienne, 1975 - 1978P

Industrie *	Accidents de travail **				Maladies professionnelles				Totaux			
	1975	1976	1977	1978P	1975	1976	1977	1978P	1975	1976	1977	1978P
Agriculture	13	18	16	6	0	0	0	0	13	18	16	6
Forêts	71	64	59	71	0	0	0	0	71	64	59	71
Pêches	27	27	18	14	0	0	0	0	27	27	18	14
Mines	69	84	77	55	89	77	51	45	158	161	128	100
Fabrication	175	152	136	120	47	44	44	22	222	196	180	142
Construction	210	178	163	131	8	9	8	2	218	187	171	133
Transport	212	216	174	170	4	2	2	2	216	218	176	172
Commerce	72	62	73	50	3	0	0	1	75	62	73	51
Finance	3	10	9	4	0	0	0	0	3	10	9	4
Services	83	61	64	39	1	0	0	2	84	61	64	41
Administration publique	82	54	49	58	3	0	0	2	85	54	49	60
Totaux	1,017	926	838	718	155	132	105	76	1,172	1,058	943	794

La répartition par accident de travail et maladie professionnelle avant 1975 n'est pas disponible.

** Y compris les décès de travailleurs qui recevaient une pension par suite d'un accident de travail antérieur.

* Voir note en bas de page(**) au Tableau 8 p: provisoire

Source: Division de la sécurité et hygiène du travail, Ministère du Travail, Octobre 1979

TABLEAU 10 — Nombre de décès* par genre d'accident** dans l'industrie canadienne, 1975-1978P

A - Répartition quantitative

Genre d'accident / Année	Transport (1)	Choc (2)	Coincement (3)	Chute (4)	Noyade & asphyxie (5)	Tension cardio-vasculaire (6)	Surmenage (7)	Empoisonnement général (8)	Maladie professionnelle (9)	Feu, explosion, température excessive (10)	Électrocution (11)	Effets ultérieurs (12)	Divers (13)	Totaux
1975	265	230	81	102	61	70	11	23	155	45	56	45	28	1,172
1976	275	161	81	113	53	44	17	7	132	45	39	65	26	1,058
1977	200	153	57	81	36	51	8	14	105	32	55	37	34	943
1978P	233	130	53	69	49	50	0	7	76	19	29	51	28	794

B - Répartition en pourcentage

1975	22.6	19.6	6.9	8.7	5.2	6.0	0.9	2.0	13.2	3.8	4.8	3.8	2.4	100.0
1976	26.0	15.2	7.7	10.7	5.0	4.2	1.6	0.7	12.5	4.3	3.7	6.1	2.5	100.0
1977	20.7	16.2	6.0	8.6	3.8	5.4	0.8	1.5	11.1	3.4	5.8	3.9	3.6	100.0
1978P	29.3	16.4	6.7	8.7	6.2	6.3	-	0.9	9.6	2.4	3.7	6.4	3.5	100.0

*Y compris les décès résultant de maladies professionnelles et les décès de travailleurs qui recevaient une pension par suite d'un accident de travail antérieur ayant causé l'incapacité.

**Y compris: (1) collisions, écrasements, déraillements,etc. de véhicules automobiles, bâteaux, avions,trains, véhicules industriels.(2) marcher sur un objet,glissements et enfoncements de terrain (3) équipement, véhicules,etc. (4) trébuchement et chute (5) noyades lors d'accidents nautiques et chutes à l'eau (6) maladies artérielles, cérébro-vasculaires,etc. (7) tension, hernies,etc. (8) blessures affectant l'organisme humain, comme l'empoisonnement, la dégradation des organes internes, du système nerveux,etc. (9) silicose, amiantose; effets de la radiation tel que le cancer pulmonaire (10) décès de blessures subies dans un incendie et une explosion comme l'asphyxie, les chutes, les heurts dus à des objets en mouvement (11) foudre (12) décès plus d'un an après l'accident et décès de travailleurs qui recevaient une pension par suite d'un accident de travail antérieur ayant entraîné l'invalidité (13) homicides, suicides, morsures, piqûres, accidents indéterminés.

P: provisoire
Les chiffres ont été arrondis et peuvent donc ne pas correspondre aux totaux.
Source: Division de la sécurité et hygiène du travail, Ministère du travail, Octobre 1979.

TABLE 11

PRINCIPAL STATISTICS/PRINCIPALES DONNÉES STATISTIQUES

Union Membership 1955-1978 with Estimates of Total Paid Workers in Non-Agricultural Industries in Canada (1955-1978) and Union Membership as Percentage of the Civilian Labour Force and the Total Non-Agricultural Paid Workers, 1955-1978.

Effectifs syndicaux de 1955 à 1978, total estimatif des travailleurs non agricoles touchant un salaire au Canada (1955-1978), pourcentage des effectifs syndicaux par rapport à la population civile active et à l'ensemble des travailleurs non agricoles touchant un salaire, 1955-1978.

Year — *Année*	Union Membership (Thousands) — *Effectifs syndicaux (en milliers)*	Total Non-Agricultural Paid Workers (Thousands) — *Nombre de travailleurs non agricoles touchant un salaire au Canada (en milliers)*	Union Membership as Percentage of Civilian Labour Force — *Pourcentages des effectifs syndicaux par rapport à la population civile active*	Union Membership as Percentage of Non-Agricultural Paid Workers — *Pourcentages des effectifs syndicaux par rapport aux travailleurs non agricoles touchant un salaire*
1955	1,268	3,767	23.6	33.7
1956	1,352	4,059	24.5	33.3
1957	1,386	4,282	24.3	32.4
1958	1,454	4,250	24.7	34.2
1959	1,459	4,375	24.0	33.3
1960	1,459	4,522	23.5	32.3
1961	1,447	4,578	22.6	31.6
1962	1,423	4,705	22.2	30.2
1963	1,449	4,867	22.3	29.8
1964	1,493	5,074	22.3	29.4
1965	1,569	5,343	23.2	29.7
1966	1,736	5,668	24.5	30.7
1967	1,921	5,953	26.1	32.3
1968	2,010	6,088	26.6	33.1
1969	2,075	6,380	26.3	32.5
1970	2,173	6,486	27.2	33.8
1971	2,231	6,637	26.8	33.6
1972	2,388	6,880	27.8	34.8
1973	2,591	7,181	28.2	36.1
1974	2,732	7,837	28.4	35.8
1975	2,884	7,817	28.8	36.9
1976	3,042	8,108	30.6	37.3
1977	3,149	8,343	31.0	36.2
1978	3,278	8,413	31.3	38.6

Source: Labour Organizations in Canada - Organisations de travailleurs au Canada, 1978
Labour Canada/Travail Canada

TABLEAU 12

STATISTIQUE DE LA SANTÉ

	Canada	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-ouest
Hôpitaux exploités, 1979	1,313	48	12	55	37	248	307	106	145	159	144	6	46
Nbre d'habitants par lit d'hôpital, 1979	127	158	125	137	128	118	140	131	112	117	118	137	96
Nbre d'habitants par médecin actif, 1977	566	704	865	568	886	544	538	572	679	642	539	880	1,294
Nbre d'habitants par dentiste autorisé* 1977	2,331	5,330	2,596	2,965	4,023	2,872	2,024	2,524	3,233	2,200	1,694	2,444	3,385
Nbre d'habitants par infirmière autorisée active, 1976	168	199	148	147	160	221	147	147	148	172	169	234	149
Nbre d'habitants par pharmacien autorisé, 1977	1,529	2,216	2,440	1,671	2,362	2,173	1,609	1,242	712	1,049	1,225	3,143	2,200
Dépenses combinées des administrations provinciales et locales au titre de la santé par habitant, 1977	---	$363.12	$416.15	$471.77	$371.94	$451.51	$452.28	$587.70	$494.54	$498.64	$462.00	$496.35	$561.50

*actif

Source: Liste des hôpitaux canadiens, Statistique Canada, Ottawa
Répertoire de la main-d'oeuvre sanitaire au Canada, Santé et Bien-être Canada, Ottawa
Finances consolidées des administrations publiques, Statistique Canada, Ottawa

TABLEAU 13

STATISTIQUE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

	Canada	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon et Territoires du Nord-Ouest
Nombre de bénéficiaires du programme de sécurité de la vieillesse[1]....1977	2,086,082	40,444	14,117	85,480	64,941	513,707	755,581	112,106	107,636	142,777	247,548	1,745
Prestations nettes totales versées en vertu du programme de sécurité de la vieillesse, 1976-77 ($ milliers)	4,436,672	98,062	32,793	191,973	147,373	1,134,178	1,535,639	239,903	229,525	306,133	516,720	4,373
Nombre d'enfants recevant des allocations familiales, de l'assistance familiale ou des allocations aux jeunes ou aux étudiants, 1977 ($ milliers)	7,243,525	223,839	40,936	272,078	235,937	1,927,051	2,534,919	322,687	306,186	617,441	735,187	27,264
Prestations nettes totales au titre des allocations familiales, de l'assistance familiale et des allocations aux jeunes ou aux étudiants, 1976-77 ($ milliers)	1,979,770	61,090	11,190	74,375	64,391	526,763	694,318	88,101	83,404	167,537	201,106	7,496
Nombre de bénéficiaires des régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec[2]..1977	1,163,858	19,617	6,548	52,136	34,686	273,189	457,199	59,750	52,282	78,241	129,278	932
Prestations totales versées en vertu des régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, 1976-77 ($ milliers)	1,072,974	15,826	4,803	45,492	28,955	269,468	433,390	50,610	40,388	65,849	117,369	823

1/ Comprend la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti et l'allocation au conjoint.
2/ Comprend les pensions de retraite, les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants.

Source: Finances Canada, Emploi et Immigration Canada, Santé et Bien-être Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa.

APPENDICE 2

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Préambule

Les Etats parties au présent Pacte,

Considérant que, conformément aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Reconnaissant que ces droits découlent de la dignité inhérente à la personne humaine,

Reconnaissant que, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'idéal de l'être humain libre, libéré de la crainte et de la misère, ne peut être réalisé que si des conditions permettant à chacun de jouir de ses droits économiques, sociaux et culturels, aussi bien que de ses droits civils et politiques, sont créées,

Considérant que la Charte des Nations Unies impose aux Etats l'obligation de promouvoir le respect universel et effectif des droits et des libertés de l'homme,

Prenant en considération le fait que l'individu a des devoirs envers autrui et envers la collectivité à laquelle il appartient et est tenu de s'efforcer de promouvoir et de respecter les droits reconnus dans le présent Pacte,

Sont convenus des articles suivants:

PREMIÈRE PARTIE

Article premier

1. Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel.

2. Pour atteindre leurs fins, tous les peuples peuvent disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles, sans préjudice des obligations qui découlent de la coopération économique internationale, fondée sur le principe de l'intérêt mutuel, et du droit international. En aucun cas, un peuple ne pourra être privé de ses propres moyens de subsistance.

3. Les Etats parties au présent Pacte, y compris ceux qui ont la responsabilité d'administrer des territoires non autonomes et des territoires sous tutelle, sont tenus de faciliter la réalisation du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, et de respecter ce droit, conformément aux dispositions de la Charte des Nations Unies.

DEUXIÈME PARTIE

Article 2

1. Chacun des Etats parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.

2. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

3. Les pays en voie de développement, compte dûment tenu des droits de l'homme et de leur économie nationale, peuvent déterminer dans quelle mesure ils garantiront les droits économiques reconnus dans le présent Pacte à des non-ressortissants.

Article 3

Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.

Article 4

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent que, dans la jouissance des droits assurés par l'Etat conformément au présent Pacte, l'Etat ne peut soumettre ces droits qu'aux limitations établies par la loi, dans la seule mesure compatible avec la nature de ces droits et exclusivement en vue de favoriser le bien-être général dans une société démocratique.

Article 5

1. Aucune disposition du présent Pacte ne peut être interprétée comme impliquant pour un Etat, un groupement ou un individu un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits ou libertés reconnus dans le présent Pacte ou à des limitations plus amples que celles prévues dans ledit Pacte.

2. Il ne peut être admis aucune restriction ou dérogation aux droits fondamentaux de l'homme reconnus ou en vigueur dans tout pays en vertu de lois, de conventions, de règlements ou de coutumes, sous prétexte que le présent Pacte ne les reconnaît pas ou les reconnaît à un moindre degré.

TROISIÈME PARTIE

Article 6

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des Etats parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

Article 7

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment:

a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs:

i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;

ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) La sécurité et l'hygiène du travail;

c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

Article 8

1. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer:

a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures

nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui;

b) Le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier;

c) Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui;

d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

2. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.

3. Aucune disposition du présent article ne permet aux Etats parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du Travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte — ou d'appliquer la loi de façon à porter atteinte — aux garanties prévues dans ladite convention.

Article 9

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.

Article 10

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent que:

1. Une protection et une assistance aussi larges que possible doivent être accordées à la famille, qui est l'élément naturel et fondamental de la société, en particulier pour sa formation et aussi longtemps qu'elle a la responsabilité de l'entretien et de l'éducation d'enfants à charge. Le mariage doit être librement consenti par les futurs époux.

2. Une protection spéciale doit être accordée aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Les mères salariées doivent bénéficier, pendant cette même période, d'un congé payé ou d'un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

3. Des mesures spéciales de protection et d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploi-

tation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les Etats doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié de la main-d'œuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi.

Article 11

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Les Etats parties prendront des mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit et ils reconnaissent à cet effet l'importance essentielle d'une coopération internationale librement consentie.

2. Les Etats parties au présent Pacte, reconnaissant le droit fondamental qu'a toute personne d'être à l'abri de la faim, adopteront, individuellement et au moyen de la coopération internationale, les mesures nécessaires, y compris des programmes concrets :

a) Pour améliorer les méthodes de production, de conservation et de distribution des denrées alimentaires par la pleine utilisation des connaissances techniques et scientifiques, par la diffusion de principes d'éducation nutritionnelle et par le développement ou la réforme des régimes agraires, de manière à assurer au mieux la mise en valeur et l'utilisation des ressources naturelles ;

b) Pour assurer une répartition équitable des ressources alimentaires mondiales par rapport aux besoins, compte tenu des problèmes qui se posent tant aux pays importateurs qu'aux pays exportateurs de denrées alimentaires.

Article 12

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.

2. Les mesures que les Etats parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre les mesures nécessaires pour assurer :

a) La diminution de la mortinatalité et de la mortalité infantile, ainsi que le développement sain de l'enfant ;

b) L'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle ;

c) La prophylaxie et le traitement des maladies épidémiques, endémiques, professionnelles et autres, ainsi que la lutte contre ces maladies ;

d) La création de conditions propres à assurer à tous des services médicaux et une aide médicale en cas de maladie.

Article 13

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à l'éducation. Ils conviennent que l'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et du sens de sa dignité et renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre, favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux, ethniques ou religieux et encourager le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.

2. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent qu'en vue d'assurer le plein exercice de ce droit:

a) L'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous;

b) L'enseignement secondaire, sous ses différentes formes, y compris l'enseignement secondaire technique et professionnel, doit être généralisé et rendu accessible à tous par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité;

c) L'enseignement supérieur doit être rendu accessible à tous en pleine égalité, en fonction des capacités de chacun, par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité;

d) L'éducation de base doit être encouragée ou intensifiée, dans toute la mesure possible, pour les personnes qui n'ont pas reçu d'instruction primaire ou qui ne l'ont pas reçue jusqu'à son terme;

e) Il faut poursuivre activement le développement d'un réseau scolaire à tous les échelons, établir un système adéquat de bourses et améliorer de façon continue les conditions matérielles du personnel enseignant.

3. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux, de choisir pour leurs enfants des établissements autres que ceux des pouvoirs publics, mais conformes aux normes minimales qui peuvent être prescrites ou approuvées par l'Etat en matière d'éducation, et de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

4. Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme portant atteinte à la liberté des individus et des personnes morales de créer et de diriger des établissements d'enseignement, sous réserve que les principes énoncés au paragraphe 1 du présent article soient observés et que l'éducation

donnée dans ces établissements soit conforme aux normes minimales qui peuvent être prescrites par l'Etat.

Article 14

Tout Etat partie au présent Pacte qui, au moment où il devient partie, n'a pas encore pu assurer dans sa métropole ou dans les territoires placés sous sa juridiction le caractère obligatoire et la gratuité de l'enseignement primaire s'engage à établir et à adopter, dans un délai de deux ans, un plan détaillé des mesures nécessaires pour réaliser progressivement, dans un nombre raisonnable d'années fixé par ce plan, la pleine application du principe de l'enseignement primaire obligatoire et gratuit pour tous.

Article 15

1. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent à chacun le droit:

a) De participer à la vie culturelle;

b) De bénéficier du progrès scientifique et de ses applications;

c) De bénéficier de la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

2. Les mesures que les Etats parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre celles qui sont nécessaires pour assurer le maintien, le développement et la diffusion de la science et de la culture.

3. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté indispensable à la recherche scientifique et aux activités créatrices.

4. Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent les bienfaits qui doivent résulter de l'encouragement et du développement de la coopération et des contacts internationaux dans le domaine de la science et de la culture.

QUATRIÈME PARTIE

Article 16

1. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à présenter, conformément aux dispositions de la présente partie du Pacte, des rapports sur les mesures qu'ils auront adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans le Pacte.

2. *a*) Tous les rapports sont adressés au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, qui en transmet copie au

Conseil économique et social, pour examen, conformément aux dispositions du présent Pacte;

b) Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet également aux institutions spécialisées copie des rapports, ou de toutes parties pertinentes des rapports, envoyé par les Etats parties au présent Pacte qui sont également membres desdites institutions spécialisées, pour autant que ces rapports, ou parties de rapports, ont trait à des questions relevant de la compétence desdites institutions aux termes de leurs actes constitutifs respectifs.

Article 17

1. Les Etats parties au présent Pacte présentent leurs rapports par étapes, selon un programme qu'établira le Conseil économique et social dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent Pacte, après avoir consulté les Etats parties et les institutions spécialisées intéressées.

2. Les rapports peuvent faire connaître les facteurs et les difficultés empêchant ces Etats de s'acquitter pleinement des obligations prévues au présent Pacte.

3. Dans le cas où des renseignements à ce sujet ont déjà été adressés à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée par un Etat partie au Pacte, il ne sera pas nécessaire de reproduire lesdits renseignements et une référence précise à ces renseignements suffira.

Article 18

En vertu des responsabilités qui lui sont conférées par la Charte des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le Conseil économique et social pourra conclure des arrangements avec les institutions spécialisées, en vue de la présentation par celles-ci de rapports relatifs aux progrès accomplis quant à l'observation des dispositions du présent Pacte qui entrent dans le cadre de leurs activités. Ces rapports pourront comprendre des données sur les décisions et recommandations adoptées par les organes compétents des institutions spécialisées au sujet de cette mise en œuvre.

Article 19

Le Conseil économique et social peut renvoyer à la Commission des droits de l'homme aux fins d'étude et de recommandation d'ordre général ou pour information, s'il y a lieu, les rapports concernant les droits de l'homme que communiquent les Etats conformément aux articles 16 et 17 et les rapports concernant les droits de l'homme que communiquent les institutions spécialisées conformément à l'article 18.

Article 20

Les Etats parties au présent Pacte et les institutions spécialisées intéressées peuvent présenter au Conseil économique et social des observations sur toute recommandation d'ordre général faite en vertu de l'article 19 ou sur toute mention d'une recommandation d'ordre général figurant dans un rapport de la Commission des droits de l'homme ou dans tout document mentionné dans ledit rapport.

Article 21

Le Conseil économique et social peut présenter de temps en temps à l'Assemblée générale des rapports contenant des recommandations de caractère général et un résumé des renseignements reçus des Etats parties au présent Pacte et des institutions spécialisées sur les mesures prises et les progrès accomplis en vue d'assurer le respect général des droits reconnus dans le présent Pacte.

Article 22

Le Conseil économique et social peut porter à l'attention des autres organes de l'Organisation des Nations Unies, de leurs organes subsidiaires et des institutions spécialisées intéressées qui s'occupent de fournir une assistance technique toute question que soulèvent les rapports mentionnés dans la présente partie du présent Pacte et qui peut aider ces organismes à se prononcer, chacun dans sa propre sphère de compétence, sur l'opportunité de mesures internationales propres à contribuer à la mise en œuvre effective et progressive du présent Pacte.

Article 23

Les Etats parties au présent Pacte conviennent que les mesures d'ordre international destinées à assurer la réalisation des droits reconnus dans ledit Pacte comprennent notamment la conclusion de conventions, l'adoption de recommandations, la fourniture d'une assistance technique et l'organisation, en liaison avec les gouvernements intéressés, de réunions régionales et de réunions techniques aux fins de consultations et d'études.

Article 24

Aucune disposition du présent Pacte ne doit être interprétée comme portant atteinte aux dispositions de la Charte des Nations Unies et des constitutions des institutions spécialisées qui définissent les responsabilités respectives des divers organes de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en ce qui concerne les questions traitées dans le présent Pacte.

Article 25

Aucune disposition du présent Pacte ne sera interprétée comme portant atteinte au droit inhérent de tous les peuples à profiter et à user pleinement et librement de leurs richesses et ressources naturelles.

CINQUIÈME PARTIE

Article 26

1. Le présent Pacte est ouvert à la signature de tout Etat Membre de l'Organisation des Nations Unies ou membre de l'une quelconque de ses institutions spécialisées, de tout Etat partie au Statut de la Cour internationale de Justice, ainsi que de tout autre Etat invité par l'Assemblée générale des Nations Unies à devenir partie au présent Pacte.

2. Le présent Pacte est sujet à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

3. Le présent Pacte sera ouvert à l'adhésion de tout Etat visé au paragraphe 1 du présent article.

4. L'adhésion se fera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

5. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informe tous les Etats qui ont signé le présent Pacte ou qui y ont adhéré du dépôt de chaque instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 27

1. Le présent Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chacun des Etats qui ratifieront le présent Pacte ou y adhéreront après le dépôt du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion, ledit Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28

Les dispositions du présent Pacte s'appliquent, sans limitation ni exception aucune, à toutes les unités constitutives des Etats fédératifs.

Article 29

1. Tout Etat partie au présent Pacte peut proposer un

amendement et en déposer le texte auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général transmet alors tous projets d'amendements aux Etats parties au présent Pacte en leur demandant de lui indiquer s'ils désirent voir convoquer une conférence d'Etats parties pour examiner ces projets et les mettre aux voix. Si un tiers au moins des Etats se déclarent en faveur de cette convocation, le Secrétaire général convoque la conférence sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies. Tout amendement adopté par la majorité des Etats présents et votants à la conférence est soumis pour approbation à l'Assemblée générale des Nations Unies.

2. Ces amendements entrent en vigueur lorsqu'ils ont été approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies et acceptés, conformément à leurs règles constitutionnelles respectives, par une majorité des deux tiers des Etats parties au présent Pacte.

3. Lorsque ces amendements entrent en vigueur, ils sont obligatoires pour les Etats parties qui les ont acceptés, les autres Etats parties restant liés par les dispositions du présent Pacte et par tout amendement antérieur qu'ils ont accepté.

Article 30

Indépendamment des notifications prévues au paragraphe 5 de l'article 26, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informera tous les Etats visés au paragraphe 1 dudit article:

a) Des signatures apposées au présent Pacte et des instruments de ratification et d'adhésion déposés conformément à l'article 26;

b) De la date à laquelle le présent Pacte entrera en vigueur conformément à l'article 27 et de la date à laquelle entreront en vigueur les amendements prévus à l'article 29.

Article 31

1. Le présent Pacte, dont les textes anglais, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposé aux archives de l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmettra une copie certifiée conforme du présent Pacte à tous les Etats visés à l'article 26.

OFFICE DES NATIONS UNIES A GENÈVE

UNITED NATIONS OFFICE AT GENEVA

Télégrammes : UNATIONS, GENÈVE
Télex : 22 717 ou 22 344
Téléphone : 34 60 11

Palais des Nations
CH - 1211 GENÈVE 10

Réf. No G/SO 221/912
(à rappeler dans la réponse)

APPENDICE 3

DIRECTIVES GENERALES POUR LA REDACTION DES RAPPORTS CONCERNANT LES ARTICLES 6 A 9 DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

établies conformément à la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social

I. DIRECTIVES POUR LA REDACTION DES RAPPORTS CONCERNANT TOUS LES DROITS ENONCES DANS LES ARTICLES 6 A 9 DU PACTE

A. Conformément aux articles 16 et 17 du Pacte et au programme énoncé dans la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social, le Gouvernement de chacun des Etats parties au Pacte est prié de présenter, avant le 1er septembre 1977, un rapport sur les droits visés aux articles 6 à 9 de la troisième partie du Pacte. Comme le précisent le paragraphe 1 de l'article 16 et le paragraphe 2 de l'article 17 du Pacte, les Etats sont invités à présenter des rapports sur "les mesures qu'ils auront adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus" dans ces articles, et à faire connaître "les facteurs et les difficultés empêchant ces Etats de s'acquitter pleinement des obligations prévues" dans ces articles.

B. Il est suggéré que, dans cette première série de rapports, les Etats exposent les conditions de base existant dans leur pays ainsi que les principaux programmes et institutions s'occupant des droits visés aux articles 6 à 9, et fassent ressortir comment ces conditions, programmes et institutions ont évolué depuis l'entrée en vigueur du Pacte, c'est-à-dire depuis le 3 janvier 1976.

C. Si des renseignements pertinents ont déjà été fournis à l'Organisation des Nations Unies ou à une institution spécialisée - par exemple dans le cadre du système des rapports périodiques sur les droits de l'homme créé par la résolution 1074 C (XXXIX) du Conseil économique et social ou dans des rapports présentés en application des articles 19 ou 22 de la Constitution de l'OIT - il ne sera pas nécessaire de reproduire ces renseignements; il suffira de renvoyer avec précision aux renseignements ainsi fournis, en indiquant de préférence les documents pertinents.

D. Il serait bon que le texte des principaux règlements, lois, conventions collectives et arrêts des tribunaux mentionnés dans les rapports y soit annexé.

E. Conformément au paragraphe 2 du dispositif de la résolution 1988 (LX), les Etats parties, lorsqu'ils établissent leurs rapports sur les droits énoncés aux articles 6 à 9, sont priés de prêter attention aux questions visées par les articles 1 à 5 des première et deuxième parties du Pacte, à savoir :

1) Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, tel qu'il est reconnu à l'article premier du Pacte;

2) Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9 sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation et progrès accomplis à cet égard (paragraphe 2 de l'article 2);

3) Mesure dans laquelle les droits énoncés aux articles 6 à 9 sont garantis aux non-ressortissants;

4) Mesures prises et difficultés rencontrées pour assurer, en application de l'article 3, le droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice des droits énoncés aux articles 6 à 9 et progrès accomplis à cet égard;

5) Limitations éventuellement imposées à l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 9, raisons de ces limitations et sauvegardes contre les abus en la matière, avec communication du texte des lois, règlements et jugements pertinents (articles 4 et 5).

II. ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder le droit au travail tel qu'il est défini dans cet article.

B. Renseignements sur :

1) le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et en particulier sur l'absence de contrainte dans le choix de l'emploi et sur les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi;

2) les politiques et les techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales;

3) les mesures prises pour assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, et notamment les procédures de planification de l'utilisation de la main-d'oeuvre, la collecte et l'analyse des statistiques de l'emploi et l'organisation d'un service de l'emploi;

4) l'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation;

5) la protection contre le licenciement arbitraire;

6) la protection contre le chômage.

C. Renseignements disponibles, d'ordre statistique ou autre, sur le niveau de l'emploi et l'importance du chômage et du sous-emploi dans le pays; difficultés limitant le degré de jouissance du droit au travail et progrès accomplis dans ce domaine.

III. ARTICLE 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et sauvegarder, dans ses divers aspects, le droit à une rémunération équitable tel qu'il est énoncé à l'alinéa a) de l'article 7.

2. Principales méthodes utilisées pour fixer le salaire (système de fixation d'un salaire minimum, négociations collectives, dispositions réglementaires, etc.) dans les divers secteurs et nombre de travailleurs visés; renseignements sur les catégories et le nombre de travailleurs dont le salaire n'est pas encore fixé selon ces méthodes.

3. Renseignements concernant les éléments de rémunération des travailleurs autres que le salaire proprement dit (primes, taux différentiels d'indemnité de cherté de vie, etc.).

4. Statistiques montrant l'évolution des niveaux de rémunération (notamment du salaire minimum et du salaire moyen d'un échantillon représentatif des occupations) et l'évolution du coût de la vie.

5. Dispositions et méthodes visant à assurer le respect du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et à assurer en particulier que les femmes se voient garantir des conditions de travail qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et reçoivent la même rémunération qu'eux pour un même travail.

6. Difficultés rencontrées pour étendre à tous les travailleurs les mesures visant à faire en sorte qu'ils reçoivent une rémunération équitable qui leur procure, à eux et à leur famille, une existence décente conformément aux dispositions du Pacte.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et à sauvegarder le droit à la sécurité et à l'hygiène du travail, tant d'une manière générale que dans des secteurs d'occupation déterminés.

2. Principaux moyens et procédures (notamment services d'inspection et organes divers, à l'échelon national et local et à ceux de la branche d'activité économique et de l'entreprise, qui sont chargés de promouvoir et superviser la sécurité et l'hygiène du travail) permettant de s'assurer que ces dispositions sont bien respectées sur les lieux du travail.

3. Renseignements sur les catégories de travailleurs ou les secteurs où les mesures visant à assurer la sécurité et l'hygiène du travail n'auraient pas encore été pleinement appliquées, et sur les progrès accomplis, le cas échéant, pour assurer ce droit aux travailleurs visés.

4. Renseignements d'ordre statistique ou autre sur le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail et les cas de maladies professionnelles.

C. Egalité des chances de promotion

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à favoriser et à sauvegarder l'égalité des chances de promotion dans l'emploi.

2. Principaux arrangements et procédures destinées à assurer l'exercice de ce droit dans les secteurs public et privé, notamment programmes de formation, politiques de stages, procédures de promotion, planification de la carrière, et importance de la participation des représentants des travailleurs à ces arrangements.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application de ce droit et progrès accomplis à cet égard.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir et à sauvegarder le droit au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés payés périodiques.

2. Renseignements sur la situation de fait et de droit existant dans les divers secteurs d'activité en ce qui concerne : i) le repos hebdomadaire; ii) la durée normale du travail et les heures supplémentaires; iii) les congés payés; iv) la rémunération des jours fériés.

3. Principales dispositions et procédures permettant l'exercice de ces droits dans les divers secteurs, y compris les branches d'activité économique et les services où le travail est continu, comme les services de santé, la police, etc.

4. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application de ces droits et progrès accomplis à cet égard.

IV. ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux visant à promouvoir, à sauvegarder ou à réglementer les droits syndicaux sous leurs divers aspects tels qu'ils sont définis dans cet article.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

1. Exposé des dispositions juridiques ou autres régissant le droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix. En l'absence de dispositions expresses, indications sur la manière dont ce droit est assuré dans la pratique.

2. Restrictions apportées à l'exercice de ce droit et précisions détaillées sur les dispositions juridiques qui prescrivent ces restrictions.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

Dispositions juridiques ou autres régissant le droit des syndicats de s'affilier à des fédérations ou confédérations nationales et droit de ces dernières de former des organisations syndicales internationales et de s'y affilier; en l'absence de dispositions expresses, indications sur la manière dont ce droit est assuré dans la pratique.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

1. Conditions dans lesquelles les syndicats peuvent user de leur droit d'exercer librement leur activité.

2. Restrictions qui peuvent être apportées à ce droit.

E. Droit de grève

Dispositions juridiques ou autres régissant ou affectant l'exercice du droit de grève; en l'absence de dispositions expresses, indications sur la situation de fait touchant ce droit.

F. Restrictions particulières imposées à l'exercice des droits visés sous B à E ci-dessus dans le cas des membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat.

G. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application des droits syndicaux sous leurs divers aspects et progrès accomplis dans ce domaine.

V. ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives et jugements principaux et tous autres types de dispositions concernant le système de sécurité sociale, y compris les régimes d'assurance sociale.

2. Principales caractéristiques des régimes en vigueur dans chacune des branches de la sécurité sociale énumérées ci-après; indiquer en particulier pour chacune d'elles le pourcentage de la population bénéficiaire, la nature et l'importance des prestations, et la méthode de financement du régime.

a) soins médicaux;

b) prestations en espèces en cas de maladie;

c) prestations de maternité;

d) prestations d'invalidité;

e) prestations de vieillesse;

f) prestations aux survivants;

g) prestations pour accidents du travail;

h) allocations de chômage;

i) allocations familiales.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application du droit à la sécurité sociale; progrès accomplis, notamment en ce qui concerne la couverture de nouveaux domaines de sécurité sociale, l'extension des régimes existants à de nouveaux groupes de population et les améliorations apportées à la nature ou à l'importance des prestations.